

MARGARETE QUINT

SERVIÇO SOCIAL E A PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

UFSC
2010.2

MARGARETE QUINT

SERVIÇO SOCIAL E A PREPARAÇÃO PARA A APOSENTADORIA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Orientadora: Prof^a Mestra Rita de Cassia Gonçalves

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

MARGARETE QUINT

Serviço Social e a Preparação para a Aposentadoria

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, como requisito para obtenção do título de Bacharel em Serviço Social.

Florianópolis, 30 de novembro de 2010.

Banca Examinadora:



Profª Mestra Rita de Cassia Gonçalves

Orientadora



Profª Dra. Teresa Kleba Lisboa

Membro da Banca



Assistente Social Lucia Goreti Gobatto Junkes

Membro da Banca

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a meus pais, Jonas e Albertina, exemplos de vida, dignidade, caráter e muito amor. Por todo o esforço, dedicação e compreensão, em todos os momentos decisivos da minha vida e em especial nesta caminhada.

AGRADECIMENTOS

Depois de tantos anos afastados da vida acadêmica, essa conquista merece ser partilhada e agradecida.

Primeiramente agradeço a DEUS, amigo fiel de todas as horas, principalmente aquelas difíceis, quando me carregou nos braços. A vida em muitos momentos me levou por outros caminhos que me desviaram da graduação, mas com a graça de DEUS pude retomar esse desejo, até então adormecido e concluir o ensino superior.

Aos meus pais Jonas Quint e Albertina Maria Quint. Vocês são e serão sempre meu porto seguro, meu maior exemplo de vida, me ensinando sempre grande lições. Obrigada por estarem sempre comigo.

Ao meu filho Matheus. Você é a razão do meu viver. Obrigada por ter me escolhido como tua mãe, frase que muitas vezes repetes, e por estar me apoiando e incentivando em mais essa conquista.

Ao meu companheiro Luciano (Lu). Por trilhar essa jornada comigo, dividindo aprendizagens da vida. Obrigada por tua paciência, por tua dedicação, obrigada por teu amor.

Aos meus três irmãos e seis irmãs, minha linda e enorme família, em especial a Gizele e Marta. Por sermos uma família unida e feliz. Obrigada por dividirem comigo minhas expectativas, minhas derrotas, minhas vitórias.

A minha orientadora Professora Mestra Rita de Cássia. Por ter me conduzido com competência dedicação e carinho. Obrigada por todo tempo dispensado a minha pessoa, obrigada por ter me dado suporte intelectual, obrigada por sua sensibilidade e orientação semanal para a construção deste trabalho, enfim obrigada por tudo.

A minha Supervisora de Campo, a Assistente Social, Lucia Goreti Gobatto Junkes. Por ter estado ao meu lado durante o tempo em que fui sua estagiária, como profissional e amiga, dividindo ensinamentos da profissão e da vida. Obrigada por tua competência e comprometimento com a profissão de Serviço Social, aprendi contigo a determinação que essa profissão necessita.

A Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor – DiSS, na figura das assistentes sociais, Lucia, Ana Paula, Selma, Maria Alice e Rosana. Obrigada por

abrirem esse espaço de aprendizagem tão rico e tão caro para as acadêmicas de Serviço Social.

Meus agradecimentos especiais às servidoras da UFSC que participaram dessa pesquisa, enriquecendo meu trabalho e minha vida com seus exemplos.

A minhas companheiras de trajetória, acadêmicas como eu, minha turma de 2007-1, em especial a Jana, Carolzinha, Paula e Fran, minhas queridas e inseparáveis amiguinhas. As levarei comigo para sempre. Essa amizade nunca terá fim. Obrigada por estarem ao meu lado, apesar da diferença de idade, sempre me impulsionando. Adoro vocês.

Agradeço também aos meus amigos, que por muitas vezes sofreram com minha ausência. Obrigado por esperarem pacientemente pela minha companhia.

Enfim, a todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente para que este trabalho fosse concluído com sucesso. Lembrando que o conhecimento é algo que se constrói em comunhão, em cooperação, portanto este trabalho não seria possível sem a participação de todos vocês.

Muito obrigada, de coração!

"Enquanto não encerramos um capítulo, não podemos partir para o próximo. Por isso é tão importante deixar certas coisas irem embora, soltar, desprender-se. As pessoas precisam entender que ninguém está jogando com cartas marcadas, às vezes ganhamos e às vezes perdemos. Não espere que devolvam algo, não espere que reconheçam seu esforço, que descubram seu gênio, que entendam seu amor. Encerrando ciclos. Não por causa do orgulho, por incapacidade ou por soberba, mas porque simplesmente aquilo já não se encaixa mais na sua vida. Feche a porta, mude o disco, limpe a casa, sacuda a poeira. Deixe de ser quem era, e se transforme em quem é."

(Fernando Pessoa)

QUINT, Margarete. **Serviço Social e a Preparação para a Aposentadoria.** Trabalho de Conclusão de Curso de Serviço Social. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC. 2010.

Resumo

Este Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) tem por objetivo **compreender a relevância da participação dos servidores pré-aposentados e aposentados da UFSC no Programa de Preparação para Aposentadoria – Aposenta-Ação**, oferecido aos mesmos como servidores da instituição. Como prática investigativa foi utilizada a pesquisa qualitativa. Utilizamos um aporte teórico que embasasse nossa discussão acerca das categorias: trabalho, aposentadoria e preparação para aposentadoria. Para a coleta de informações foi utilizado um questionário autoexplicativo, simples e direto, com treze questões objetivas de múltipla escolha e uma questão discursiva. Este questionário foi aplicado com dez servidores pré-aposentados e aposentados que participaram do curso mencionado. A pesquisa revelou ser o momento da preparação para aposentadoria um momento de muitas dúvidas e incertezas, e que, de acordo com a trajetória laboral de cada sujeito é enfrentado de formas diferenciadas, necessitando para tanto de orientação e reflexão.

Palavras Chaves: trabalho, aposentadoria e preparação para aposentadoria.

QUINT, Margarete. **Social work and preparation for retirement.** Completion of course work in Social Service. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC. 2010.

ABSTRACT

This work Completion of course (CBT) aims to understand the importance of participation of staff pre-retirees and retirees UFSC Programme of Preparation for Retirement - Retires Action, offered themselves as servants of the institution. Research practice was used as qualitative research. We use a theoretical approach that basing our discussion of the categories: work, retirement and retirement preparation. To collect the information was used a self-explanatory, simple and direct, with thirteen multiple-choice objective questions and a discursive question. This questionnaire was administered to ten servers pre-retirees and retirees who participated in the course mentioned. The research revealed to be the time of preparation for retirement a time of many questions and uncertainties, and that, according to the employment trajectory of each subject is tackled in different ways and need for both guidance and reflection.

Keywords: work, retirement and retirement preparation.

LISTA DE GRÁFICOS

- | | |
|-----------|--|
| Gráfico 1 | Escolaridade |
| Gráfico 2 | Motivos do Desligamento |
| Gráfico 3 | O que significa estar aposentado |
| Gráfico 4 | Qual área haverá mais mudanças |
| Gráfico 5 | Em que o curso Aposenta-Ação contribuiu. |

LISTA DE SIGLAS

ABRAPP	Associação Brasileira de Entidades Fechadas da Previdência Complementar
CEME	Central de Medicamentos
DATAPREV	Empresa de Processamento de Dados da Previdência
DCAF	Divisão de Capacitação e Afastamento para Formação
DDAS	Departamento de Desenvolvimento Atenção Social e a Saúde
DDAP	Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal
DDPP	Departamento de Desenvolvimento e Potencialização de Pessoas
DiSS	Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FUNABEM	Fundação Nacional de Bem- Estar do Menor
INANPS	Instituto Nacional de Assistência Médica e Previdência Social
IAPS	Instituto de Arrecadação da Previdência Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INPS	Instituto Nacional da Previdência Social
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
LBA	Fundação Legião Brasileira de Assistência
NETI	Núcleo de Estudos da Terceira Idade
NDI	Núcleo de Desenvolvimento Infantil
ONU	Organizações das Nações Unidas
PNI	Política Nacional do Idoso
PPA	Programa de Preparação para Aposentadoria
PRAE	Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis
PREG	Pró-Reitoria de Pós Graduação
PRDHS	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social
PRPE	Pró-Reitoria de Pesquisa e Extensão
PROINFRA	Pró-Reitoria de Infraestrutura
REUNI	Reestruturação e Expansão das Universidades Federais
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
RM	Regime Militar

RPPS	Regime Próprio da Previdência Social
SIASS	Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor
UFSC	Universidade Federal de Santa Catarina

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	14
1 O TRABALHO E A APOSENTADORIA – CATEGORIAS QUE SE ENTRECROZAM.....	17
1 A organização do Trabalho na Sociedade Contemporânea X Aposentadoria.....	17
1.1.1 A categoria Trabalho.....	17
1.1.2 A categoria Aposentadoria.....	22
1.2 Contextualizando a Previdência Social.....	25
1.2.1 Regime Próprio da Previdência Social (RPPS) dos servidores públicos federais.....	33
1.2.2 As Reformas da Previdência Social que tiveram reflexo direto no Funcionalismo Público.....	35
1.3 Pré-Aposentadoria: Momento de Reflexão e Preparação.....	40
1.3.1 Programas de preparação para aposentadoria, como se estruturam, como se organizam e de que forma são oferecidos.....	41
1.3.2 Conhecendo o Modelo de PPA da Universidade Federal de Santa Catarina – o Programa de Preparação para Aposentadoria - Aposenta-Ação.....	45
2 O SERVIÇO SOCIAL E AS POSSIBILIDADES DE INSERÇÃO NO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UFSC.....	50
2.1 Contextualizando a UFSC.....	51
2.2 A Dimensão dos Trabalhos da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social e a Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS) da Universidade Federal de Santa Catarina.....	56

2.2.1	Demandas para o Serviço Social frente à concessão do benefício da aposentadoria.....	66
2.3	Caracterizando o Caminho da Pesquisa e Conhecendo os Sujeitos da Pesquisa.....	70
2.3.1	O Tipo da Pesquisa.....	71
2.3.2	O Universo e a Amostra da Pesquisa.....	75
2.3.3	A coleta de dados.....	76
2.3.4	Analisando os dados obtidos nas Entrevistas.....	77
2.4	Elencando as determinações de inserção do Serviço Social no Programa Aposentadoria.....	88
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....		94
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		99
ANEXOS.....		106
Anexo A	Organograma da Universidade Federal de Santa Catarina.....	107
Anexo B	Organograma da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social.....	108
Anexo C	Organograma do Departamento de Desenvolvimento de Atenção Social e à Saúde.....	109
APÊNDICES.....		110
Apêndice A	Roteiro de entrevistas.....	111
Apêndice B	Termo de consentimento Livre e Esclarecido.....	115

INTRODUÇÃO

A Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC completa em dezembro de 2010, cinquenta anos de existência. Com isso, um número expressivo de servidores técnicos administrativos em educação e docentes, que fizeram a história desta Instituição, chega ao término de sua jornada de trabalho. Estão em fase de aposentadoria e desta forma surge à demanda de se repensar este momento de transição. Esses dados evidenciam a realidade vivenciada na UFSC, com um grande número de servidores preenchendo requisitos para aposentadoria e ao mesmo tempo necessitando de orientações para essa nova etapa da vida.

Com relação à aposentadoria, é preciso rever suas implicações negativas e transformar esse momento na construção de um projeto de vida pensando no investimento em si mesmo. É necessário que o aposentado busque novos entusiasmos e motivações, e que desenvolva novas competências e aproveite as já existentes. Pois, parafraseando Zanelli¹, sair do trabalho não significa sair da vida.

O grande desafio nesse sentido é saber tirar proveito das crises advindas do próprio processo de mudança. Dentro desse contexto, o Serviço Social necessita rever suas atividades, redescobrimo alternativas e possibilidades para o trabalho profissional neste cenário atual.

O presente Trabalho de Conclusão de Curso (TCC), exigência do curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do Grau de Bacharelado em Serviço Social, tem como objetivo **compreender a relevância da participação dos servidores pré-aposentados e aposentados no Programa de Preparação para Aposentadoria – Aposenta-Ação, oferecido pela UFSC a seus servidores.**

Com base na teoria do Serviço Social e na experiência prática proporcionada pelo estágio na Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS) formulou-se o seguinte problema de estudo: Abordar a necessidade de o Serviço Social participar e contribuir com o Programa de Preparação para Aposentadoria disponibilizada pela UFSC a seus servidores.

¹ Professor José Carlos Zanelli- Doutor em Educação pela Universidade de Campinas (1992), Professor do Departamento de Psicologia da Universidade Federal de Santa Catarina e idealizador do Programa para Preparação de Aposentadoria – PPA/UFSC.

² O sistema de repartição simples está fundamentado num modelo onde recursos recolhidos dos contribuintes são destinados a cobrir os gastos com os aposentados de hoje. É um pacto social entre gerações, em que os ativos

A relevância prática deste estudo se fundamenta na constatação de que esse é um campo vasto, com espaço para várias categorias profissionais interagirem, trabalhando em conjunto pelo mesmo objetivo. Segundo Zanelli,

Adentrar a temática da aposentadoria depende de vários campos de atuação profissional e é, portanto, obrigatoriamente interdisciplinar. Exigem trocas, integração e cooperação entre profissionais, em torno da especificidade do programa. Envolve a participação de psicólogos, médicos, nutricionistas, administradores, advogados, sociólogos, **assistentes sociais**, economistas e outros profissionais. (ZANELLI, 2010:79) Grifo nosso.

O presente trabalho se constituiu numa pesquisa exploratória, de abordagem, qualitativa, delineada por pesquisa bibliográfica, documental e empírica com entrevista semiestruturada, materializado em um questionário com treze perguntas objetivas e uma pergunta discursiva. O questionário que foi aplicado a um universo de servidores técnico-administrativos em educação e docentes da UFSC, através de amostragem, totalizando oito servidores que participaram do Programa de Preparação para Aposentadoria – Aposenta-Ação no período de janeiro a junho de 2010 e dois servidores que participaram no semestre anterior. Como um procedimento da ética na pesquisa foram encaminhados junto aos questionários os Termos de Consentimento Livre e Esclarecido para cada entrevistado. Os dados coletados através desse instrumento foram analisados buscando salientar os aspectos mais relevantes para o contexto do estudo.

Para a construção deste trabalho utilizou-se a orientação dialética, assim foram realizadas pesquisas bibliográficas sobre a temática do trabalho, aposentadoria, preparações para aposentadoria. Foram consultados também livros nas áreas de Previdência Social e Regime Jurídico Próprio do Servidor Público Federal. Além da bibliografia, foi realizada uma pesquisa nas documentações do Serviço Social da DiSS (relatórios, artigos) bem como recorremos a outros Departamentos (de Pessoal e de Capacitação) para identificar os participantes do Aposenta-Ação.

Este presente trabalho está organizado em duas seções. Inicialmente, na primeira seção introduziremos as discussões acerca das relações de trabalho na sociedade contemporânea e suas implicações diretas com relação à aposentadoria.

Observando que a palavra trabalho é entendida de diferentes formas de acordo com o contexto em que cada um está inserido.

Apresentaremos também um breve histórico da Previdência Social, adentrando no Regime Próprio da Previdência Social dos Servidores Públicos Federais (RPPS), abordando as Reformas da Previdência Social que tiveram reflexo direto no Funcionalismo Público e que de alguma forma modificaram os requisitos ou critérios para aposentadoria desta categoria profissional.

Ainda nesta seção abordaremos o momento da pré-aposentadoria como um momento de reflexão e preparação, apresentando assim os Programas de Preparação para Aposentadoria, como se estruturam, como se organizam e de que forma são oferecidos. E por fim o modelo de PPA da Universidade Federal De Santa Catarina – O Programa de Preparação para Aposentadoria - Aposenta-Ação.

Na segunda seção contextualizaremos a Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, adentrando na dimensão dos trabalhos da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS) a qual está vinculada a Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS), levando em consideração as demandas para o Serviço Social frente à concessão do benefício da Aposentadoria.

Nesta seção caracterizaremos o caminho percorrido pela pesquisa e apresentaremos os sujeitos que fazem parte do universo e da amostra. Além do tipo de pesquisa utilizado e das técnicas da coleta de dados empregadas para alcançar os objetivos. Ainda nesta seção faremos uma análise dos dados coletados, elencando as determinações que oferecem possibilidade de inserção do Serviço Social.

Finaliza-se o estudo com considerações finais sob a forma de uma conclusão à qual se segue a bibliografia utilizada e consultada.

Este trabalho não se constitui em verdade absoluta, mas pretende oferecer contribuições ao Serviço Social abrangendo uma temática que exige maiores discussões.

1 O TRABALHO E A APOSENTADORIA – CATEGORIAS QUE SE ENTRECROZAM

1.1 A Organização do Trabalho na Sociedade Contemporânea X Aposentadoria

Nesta seção introduziremos as discussões acerca das relações de trabalho na sociedade contemporânea e suas implicações diretas com relação à aposentadoria. Observando que a palavra trabalho é entendida de diferentes formas de acordo com o contexto em que cada um está inserido. Alerta-se, porém que a finalidade de expor sobre o trabalho não tem a pretensão de aprofundamento desta categoria, mas sim a necessidade de relacioná-la a categoria aposentadoria.

Apresentaremos também um breve histórico da Previdência Social, adentrando no Regime Próprio da Previdência Social dos Servidores Públicos Federais (RPPS), abordando as Reformas da Previdência Social que tiveram reflexo direto no Funcionalismo Público e que de alguma forma modificaram os requisitos ou critérios para aposentadoria desta categoria profissional.

Ainda nesta seção abordaremos o momento da pré-aposentadoria como um momento de reflexão e preparação, apresentando assim os Programas de Preparação para Aposentadoria, como se estruturam, como se organizam e de que forma são oferecidos. E por fim o modelo de PPA da Universidade Federal De Santa Catarina – O Programa de Preparação para Aposentadoria - Aposenta-Ação.

1.1.1 A Categoria Trabalho

O conceito de trabalho segundo o Dicionário do Pensamento Social do Século XX tem caráter e significado ambíguo e disputado, indicando diferentes atividades em diferentes sociedades e contextos históricos. Em seu sentido mais amplo,

trabalho é o esforço humano dotado de um propósito e envolve a transformação da natureza através do dispêndio de capacidades mentais e físicas.

A direção de significados, segundo o dicionário, aponta entre outros conteúdos para a análise marxista, que indica que o trabalho nessa perspectiva está subordinado ao propósito de reproduzir e expandir o domínio material político da classe capitalista. E como assevera COLMÁN e DALA POLA,

A força de trabalho é uma fonte geradora de riqueza para o capital, assim, não só a exploração da natureza é fonte de riqueza para o capital, mas a força de trabalho explorada, na condição de trabalho assalariado, é geradora de riqueza para o capital. [...] O capital promove o desenvolvimento necessário às forças produtivas sociais, de modo a tornar possível a produção de um trabalho excedente sem precedentes na história da humanidade, o que cria as condições necessárias para o fim da exploração do homem pelo homem [...] (2009: 19).

Cabe destacar, entretanto, que na história da humanidade a significação do trabalho esteve diretamente relacionada com a conjuntura histórica de cada momento e com o contexto social em que cada trabalhador pode estar inserido. Podendo ser considerado como algo positivo, que dá prazer a quem o realiza e por outro lado pode ser considerado como algo penoso, sacrificante. Isso se dá pelo significado da origem da palavra trabalho que vem do latim *tripalium* que o define como instrumento de tortura.

A história do trabalho começa quando o homem principia a busca dos meios para atender suas necessidades, ou melhor, para sua sobrevivência. Assim o homem transforma a natureza para satisfazer suas necessidades ao mesmo tempo vai se transformando também.

Como aborda Netto,

[...] a satisfação material das necessidades dos homens e mulheres que constituem a sociedade, obtêm-se numa interação com a natureza: a sociedade, através de seus membros (homens e mulheres), transforma matérias naturais em produtos que atendem a suas necessidades. Essa transformação é realizada através da atividade a que denominamos trabalho. (NETTO, 2007:30)

E na medida em que sua satisfação é atingida, outras necessidades vão surgindo e vão sendo repartidas com outros homens e criam-se as relações sociais que produzem a condição histórica do trabalho.

A cada momento do processo histórico, o trabalho assume novas condicionantes, vem se metamorfoseando, porém continua cumprindo com sua função de efetivar as relações sociais. Todas as transformações que o mundo vem passando, em sua maior parte são alterações que ocorrem no mundo do trabalho.

Todas as novas tecnologias, as novas formas de produção, as alterações na organização do trabalho, surgindo assim novas profissões, em contrapartida, postos de trabalho são fechados, mais pessoas entram na informalidade e outras se aposentam. A reorganização do mundo do trabalho altera consideravelmente a vida das pessoas, transformando também suas crenças, seus valores, seus relacionamentos. Com este cenário constata-se o quanto essas mudanças alteram profundamente todo o processo histórico.

Segundo Gonçalves,

Nas últimas décadas do século XX, tornou-se comum falar das mudanças na sociedade e na vida dos homens e mulheres a partir das transformações do mundo do trabalho. Essas transformações, centradas nos avanços das forças produtivas e no conhecimento científico, expressam-se, atualmente, na reorganização dos processos de produção e acumulação capitalista e, principalmente, no redimensionamento do conteúdo e da forma do trabalho das pessoas. (GONÇALVES, 2006:46)

O trabalho aparece como forma principal de integração social, é visto enquanto elemento essencial para o indivíduo, conferindo-lhe uma possibilidade de vida digna e inserção na sociedade. As principais razões que fazem com que o trabalho apareça como um balizador nas relações sociais são as seguintes: o relacionamento com outras pessoas, o sentimento de vinculação a um determinado grupo, a motivação diária, o sentimento de ter algo a fazer (sentimento de utilidade), o sentimento de dar um objetivo a vida.

O trabalho representa um valor importante na vida das pessoas, exerce uma influência considerável sobre a motivação dos trabalhadores e também sobre sua satisfação e sua produtividade. Porém, cabe lembrar, que não só o trabalho rege

todo o processo histórico do ser humano, como também as normas e determinações legais, e como nos lembra Gonçalves,

[...] a vida dos homens e mulheres não se esgota no ato da produção, são as relações e a dimensão interpessoal os ingredientes imprescindíveis para a viabilização do projeto pessoal e social. O acesso à sociabilidade, à utilidade social e à integração faz-se necessário por meio do trabalho economicamente produtivo como, também, pelas atividades criativas, a reflexão, o lazer e a convivência comunitária. É nessa direção que o/a trabalhador/a poderá encontrar o fundamento do vínculo social na sociedade contemporânea. (GONÇALVES, 2006:55)

A partir da revolução industrial, o trabalho deixa de cumprir tão somente uma função social, tornou-se balizador do modo de consumo e determinação do lugar que se ocupa na sociedade contemporânea. Através do modo de produção capitalista, o desenvolvimento industrial, com as novas tecnologias houve grandes mudanças para o mundo do trabalho e, por conseguinte novas relações trabalhistas surgiram, impondo muito mais aos trabalhadores, aparecendo às relações informais, as terceirizações e inúmeras desregulamentações dos direitos trabalhistas, fazendo com que diminua as chances de desenvolverem experiências concretas e de construírem uma história coerente para suas vidas.

Todas essas transformações fazem com que o trabalho perca sua essência e passe a ser equiparado a uma mercadoria, pois o que importa é tão somente a força de trabalho despendida pelo trabalhador para criar determinado produto. Sendo assim trabalho fica extremamente ligado a noção de valor pago pela força despendida e nesse caso uma dona de casa que não percebe remuneração, pois não está trabalhando, ou porque não tem sua carteira de trabalho assinada, não é considerada uma trabalhadora. Desta forma percebe-se o trabalho como mercadoria, pois exclui tudo o que não tiver ligado a um salário.

O que fica explícito, de fato, é que há várias definições para a palavra trabalho e que em diferentes épocas, lugares, situações, culturas, essas definições se transformam, pois tem relação direta com valores e crenças que alteram consequentemente o significado que cada um lhe atribui.

Assim sendo, o trabalho ainda aparece como processo de identificação dos trabalhadores, ainda que todas essas transformações contemporâneas e seus

desdobramentos tenham afetado a organização do mundo do trabalho. Desta forma em algum período do ciclo vital em que estejamos vinculados a algum trabalho, este se torna um elemento constituinte da identidade profissional, pois traz reconhecimento ao ser humano pelo que está realizando.

Como apontamos no início, adotamos por premissa ser o trabalho uma categoria fundamental, assim como nos lembra, Lukács apud Nogueira (2006:10) que reconhece o *“trabalho como categoria fundante do ser social -- e, por esta razão -- como protoforma das ações humanas”*. Embora percebamos, não seja a única forma para compreensão das relações sociais, dos processos de identificação dos sujeitos e do seu modo de ser, a dimensão ocupacional ainda ocupa um grande espaço na vida das pessoas, permeando as relações sociais, determinando horários, controlando compromisso, sendo referência social. O trabalho ocupa um inegável espaço, apresentando-se como uma das atividades mais importantes e muitas vezes a principal fonte de significados na constituição da vida dos sujeitos. Os indivíduos articulam-se ao redor das atividades laborais, assim, do ponto de vista social, o trabalho é o principal regulador da organização da vida dos sujeitos.

Desta forma, cabe ressaltar que o desligamento do vínculo de uma atividade laboral na hora da aposentadoria, também irá refletir toda a bagagem que cada um leva durante sua vida, além dos enfrentamentos que irá se deparar com a modificação de seu status. Idealizar a atividade de trabalho como constituinte da identidade social dá a entender que a aposentadoria trará mudanças significativas nessa nova etapa da vida.

A desigual distribuição de renda fundamentada na exploração da força de trabalho, na acumulação do capital, determina a divisão de classes e é essa a realidade que se apresenta na sociedade em que vivemos. A venda da força de trabalho determina o local que os sujeitos ocupam na sociedade. Deste modo, o trabalhador aposentado é considerado descartável, pois não vende mais sua força de trabalho, não é mais respeitado mesmo tendo contribuído com a formação da riqueza do país. Como ressalta Zanelli,

O modo de produção na sociedade da qual existimos, que em geral valoriza a produção e aliena o trabalhador do processo produtivo, a aposentadoria é geralmente experienciada como a perda do sentido da vida, configurada como uma espécie de morte social. (Zanelli, 2010:29)

A aposentadoria não é simplesmente o fim de uma carreira profissional e como ressaltava Zanelli (2010), a interrupção das atividades praticadas durante muitos anos, o rompimento de vínculos e a troca de hábitos cotidianos representam imposições de mudança no mundo pessoal e social.

A partir desses elementos, consideramos que a aposentadoria ainda é percebida no campo das incertezas diante de tantas transformações no mundo do trabalho e esse rompimento de vínculos tem impacto diferenciado de pessoa para pessoa. Para melhor compreender esta etapa da vida, apresentaremos na sequência à categoria aposentadoria, sua determinação legal, as tentativas de desmonte desse direito e a relevância dos programas de preparação para aposentadoria.

1.1.2 A Categoria Aposentadoria

Refletir acerca da aposentadoria necessita traçar elementos da sua criação identificando o conjunto de transformações que acompanham o desenvolvimento capitalista e levaram a sua organização.

Segundo Debert e Simões (1994:34) os sistemas de aposentadorias obrigatórios tiveram lugar na França, com a promulgação das leis de proteção social entre 1928 e 1930; sua generalização a todas as categorias sociais datam de 1945, com a criação da Seguridade Social.

No Brasil, o marco da Previdência Social foi o decreto-lei 4.682, a chamada Lei Elói Chaves, assinada em 1923 que criava as primeiras caixas de aposentadoria e pensões para beneficiar os trabalhadores das empresas ferroviárias particulares. Historicamente se tem a data da sanção da lei, dia 24 de janeiro como comemoração no país do dia da Previdência Social.

Para a análise de Haddad (1993:19) a conquista da aposentadoria no Brasil, faz parte do conjunto de reivindicações do movimento operário do início do século, que conseguiu, entre 1930 e 1938, a ampliação da cobertura previdenciária, tornando também objeto de cobertura do Estado brasileiro, como detalharemos no item que segue a construção do presente trabalho.

Buscaremos também nessa análise apontar a força prescritiva contida nas terminologias e significados dados ao termo aposentadoria

A aposentadoria é comumente considerada como a saída da vida laboral, e ao consequente afastamento com a retirada da vida profissional. É o encerramento de um ciclo, dedicado, em sua maior parte, ao mundo do trabalho.

Aposentadoria é singelamente designada como o recolhimento aos aposentos. Atrelando esta definição a inatividade, temos o isolamento dos sujeitos, pois voltando aos aposentos estaria renunciando a própria vida ativa. Deste modo, segundo Soares (2007:145), aposentadoria está vinculada a perda de capacidade de ação do sujeito, um movimento de tornar-se inativo, improdutivo, ou seja, alguém passivo aos acontecimentos sociais. Sujeito esse, que não tem mais a palavra, não faz mais parte de um grupo, não tem mais valor na sociedade de produção, se exclui e é excluído.

O ato de aposentar-se impõe conflitos permeados pelo papel central do trabalho no processo de constituição identitária dos sujeitos, especialmente na sociedade atual que preceitua a supervalorização da produtividade e do capital. De forma simplista, o homem aposentado está na contramão do projeto social do sujeito trabalhador ao qual se condicionou durante a maior parte da vida (SOARES, 2007:145).

Perante essas afirmações compreende-se a centralidade do trabalho na vida do homem, como sendo o principal vínculo de organização da vida social. Assim sendo, para Soares (2007:144) a compreensão do termo aposentadoria implica reflexões sobre os sentidos e os significados do trabalho para o homem e para a sociedade. A designação do aposentado como inativo sugere a perda da atividade. Levando em conta essa afirmação Soares questiona: para o homem ser ativo, é preciso que esteja trabalhando?

Silva Filho destaca um elemento a mais do trabalho:

A sua não neutralidade em relação à vida e a saúde das pessoas. E aí está a sua dialética: ao mesmo tempo em que oprime, liberta: é fonte de prazer e de angústia; produz saúde e doença. Desse contexto, não é difícil deduzir que no momento da aposentadoria se vivencie uma crise, que pode, na maior parte das vezes, isso ocorre, impactar a vida das pessoas para o bem ou para o mal. (SILVA FILHO, 2009,82).

Essa dualidade da aposentadoria causa impactos na vida dos sujeitos. A aposentadoria é sem dúvida um marco, e promove consequências não somente na vida do trabalhador, bem como em sua família, na sociedade em que vive e em seu local de trabalho. De acordo com Sobreira Netto,

Acompanhada do envelhecimento natural do ser humano, a aposentadoria é um marco de alteração na dinâmica familiar e social do indivíduo, trazendo como consequência a mudança dos hábitos de quem se aposenta e daqueles com quem convivem. (SOBREIRA NETTO, 2009:104)

A nova organização do trabalho e as decorrências da aposentadoria requer contextualizá-la no modo de produção capitalista como também apontar os reflexos na vida dos trabalhadores e trabalhadoras. Sobre esse assunto, Gonçalves reflete que:

No modelo de organização social predominante no mundo ocidental, efetivada pelo Estado capitalista, introduz-se a aposentadoria como um símbolo social do envelhecimento, com o rompimento do vínculo do/a trabalhador/a com a dimensão pública. Portanto, é decidida administrativamente a datação desse período pelo estabelecimento de uma idade para aposentadoria, outorgando aos trabalhadores/as alguns direitos e deveres, definindo assim seu desligamento do trabalho. (GONÇALVES, 2006:78)

Desta forma, ao mesmo tempo em que conquista o direito à aposentadoria, o trabalhador, tende a assumir o rótulo da desvalorização, por não mais pertencer ao mercado competitivo do mundo do trabalho.

A aposentadoria no Brasil se inscreve como registro legal a partir da assinatura do Decreto Lei- 4.682/1923, entretanto de lá para cá muitas alterações importantes já aconteceram com relação a esse direito. Abordaremos a partir de agora a categoria aposentadoria em seus moldes legais.

1.2 Contextualizando A Previdência Social

Um dos grandes avanços trazidos pela Constituição Federal de 1988 foi o sistema de Seguridade Social, onde a proteção do trabalhador é vista como um conjunto de iniciativas indissociáveis e essenciais. A Seguridade Social se constitui pelo tripé das políticas sociais de saúde, assistência social e previdência social, sendo a Saúde direito de todos e dever do Estado, a Assistência Social para quem dela precisar e a Previdência Social com a lógica de seguro para quem contribui (com exceções) tendo por base a garantia dos direitos fundamentais aos indivíduos. Porém, nesse contexto, o princípio da universalidade só diz respeito à oportunidade de se encaixar dentro do sistema de seguridade em alguma dessas políticas, e não como um sujeito de direito.

De acordo com a Constituição Federal de 1988, no seu art. 194: “A seguridade social compreende um conjunto integrado de ações de iniciativa dos poderes públicos e da sociedade destinado a assegurar os direitos relativos à saúde, à previdência e à assistência social”. Sendo que no artigo 201 da Constituição Federal de 1988, no que tange à Previdência, está explicitado:

A previdência social será organizada sob a forma de regime geral, de caráter contributivo, de filiação obrigatória, observados os critérios que reservem o equilíbrio financeiro e atuarial, e tenderá, nos termos da lei, a:

- I - cobertura dos eventos de doença, invalidez, morte e idade avançada;
 - II - proteção à maternidade, especialmente à gestante;
 - III - proteção ao trabalhador em situação de desemprego involuntário;
 - IV - salário-família e auxílio-reclusão para os dependentes dos segurados de baixa renda;
 - V - pensão por morte do segurado, homem ou mulher, ao cônjuge ou companheiro e dependentes, observado o disposto no § 2º.
- (Art. 201 - C.F.1988)

Ao analisar a historicidade da política de previdência social os estudos de Silva, (1997:17), apontam que: “a Previdência Social no Brasil formou-se a partir de vários movimentos da sociedade. A sua gênese no mundo relaciona-se com o advento do capitalismo que gerou uma maior necessidade de proteção social”. A Previdência nasce e se desenvolve como resposta a um estado de necessidade

social caracterizado pelas desigualdades e injustiças oriundas da expansão do capitalismo industrial que culminaram em pressões por parte dos trabalhadores (sindicatos, partidos políticos etc.). A Previdência Social se constitui em um direito de proteção social aos que vivem do trabalho e aos seus dependentes. Nas análises de Leite,

Ressalvando o eterno perigo das definições, pode-se dizer que, em sentido mais limitado, a previdência social consiste basicamente num sistema de seguro social complementado por programas assistenciais. De maneira mais objetiva, ela pode ser definida como conjunto de medidas destinadas a amparar as classes assalariadas e outros grupos em emergências decorrentes da cessação do salário ou de necessidades especiais. (LEITE, 1978:18)

A proteção social no Brasil era um sistema constituído por benefícios entendidos como seguros sociais direcionados exclusivamente aos empregados do Estado.

Segundo Silva (1997:31) a primeira legislação brasileira relacionada à questão da Previdência Social é datada de 1888 com a criação da Caixa de Socorro para os empregados da Estrada de Ferro do Estado, que funcionava mediante concessão de uma pequena ajuda a esses trabalhadores em caso de doença e morte. Depois foi a vez dos funcionários da Imprensa Nacional criarem seu Fundo de Pensão em 1889. Essas iniciativas têm mais de 120 anos. Nos anos posteriores foram criados vários fundos de pensões para trabalhadores de outras categorias profissionais.

Em 1919 foi regulamentado o seguro contra acidentes de trabalho, através do Decreto-Lei – 3724, que responsabilizava o empregador pelos acidentes ocorridos no trabalho.

A Previdência Social no Brasil tem como marco legal a Lei 4.682 – Lei Eloi Chaves, de 1923, com a criação das Caixas de Aposentadorias e Pensões, as chamadas CAPs. Essa lei garantia a aposentadoria dos ferroviários e assegurava a inatividade desses funcionários. Deu-se nos anos seguintes a criação de diversas CAP's, como dos portuários (1926), dos serviços telegráficos e radiotelegráficos (1930), de força, luz e bondes (1930), tanto que, em 1937, haviam 183 instaladas no país.

Na década de 30, através da promulgação de diversas normas, os benefícios sociais foram sendo implementados para a maioria das categorias de trabalhadores, dos setores públicos e privados. Foram criados, também, seis Institutos de Aposentadoria e Pensão - IAP's, responsáveis pela gestão e execução da seguridade social brasileira.

De acordo com os estudos de Silva,

[...] os acontecimentos políticos no País durante os governos de Gaspar Dutra (1946 – 1951), Getúlio Vargas (1951 – 1954) e início do de Juscelino Kubistchek (1955 – 1960), apesar dos riscos do ponto de vista histórico, não trouxeram modificações importantes para a Previdência Social, exceção feita ao direito de filiação ao sistema previdenciário concedido aos profissionais liberais, como autônomos, através do Decreto- 32.667 (01.05.1953) e à criação da Caixa Única dos Aposentados, Ferroviários e Empregados em Serviços Públicos, Decreto- 34.586 (12/11/1953). (SILVA, 1997:40)

Em 26 de agosto de 1960 foi criada a Lei Orgânica da Previdência Social – LOPS, dando início ao processo de unificação da Previdência Social, uniformizando procedimentos, normas e critérios de concessão de benefícios e prestação de serviços.

Em 1966, foi instituído o Instituto Nacional de Previdência Social – INPS unificando os seis institutos de aposentadorias e pensões que existiam. No mesmo ano de 1966 foi instituído o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, um tipo de indenização para o trabalhador demitido ou aposentado, que também poderia ser usado para aquisição da casa própria.

Em 1971 a Previdência começou a estender seus benefícios e programas aos trabalhadores rurais. E na sequência em 1972, inclui os empregados domésticos como contribuintes obrigatórios.

O Ministério da Previdência e Assistência Social - MPAS foi criado em 1974. Antes desta data tudo que se relacionava a previdência ficava a cargo do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

Em 1977, através da Lei 6.439, o governo cria o SINPAS (Sistema Nacional de Assistência da Previdência Social) que foi instituído com a responsabilidade de propor a política de previdência e assistência médica, farmacêutica e social, além de supervisionar os órgãos a ele vinculados: **INANPS** (Instituto Nacional de Assistência

Médica e Previdência Social), **IAPS** (Instituto de Arrecadação da Previdência Social), **INPS** (Instituto Nacional da Previdência Social), **LBA** (Fundação Legião Brasileira de Assistência), **FUNABEM** (Fundação Nacional de Bem-Estar do Menor), **CEME** (Central de Medicamentos) e **DATAPREV** (Empresa de Processamento de Dados da Previdência). Cabe destacar que nesse mesmo ano de 1977, o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Servidores do Estado de Santa Catarina (IPASE) que arrecadava as contribuições do Estado e dos servidores, e pagava as prestações devidas aos aposentados e pensionistas, sucumbi com a criação do SINPAS.

Nessa trajetória é importante salientar que a atual Constituição brasileira foi promulgada em 05 de outubro de 1988, trazendo um capítulo específico sobre a Seguridade Social onde abarca a Previdência Social, a Assistência Social e a Saúde, como seus três pilares de sustentação. A Constituição Federal de 1988, também conhecida como Constituição Cidadã, conseguiu construir um Sistema de Seguridade Social na contramão do neoliberalismo, com a luta de movimentos da sociedade civil, e imprimiu mudanças significativas no que diz respeito à proteção social no Brasil.

Em 1990, com o Decreto Lei 99350, nasce o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) resultante da unificação dos órgãos INPS e IAPAS com a função de promover a arrecadação, a fiscalização e a cobrança das contribuições sociais destinadas ao financiamento da Previdência Social, bem como promover o reconhecimento da Previdência Social, de direito ao recebimento de benefícios, por ela administrados, assegurando agilidade, comodidade a seus usuários e ampliando o controle social.

Foram várias alterações durante todos esses anos, e como observadas por Haddad,

O processo de constituição da previdência social brasileira – pensado na sua interdependência com o processo de constituição das relações capital-trabalho – é marcado por uma trajetória que, da dispersão inicial, desemboca na unificação. (HADDAD, 1993,28)

Toda a trajetória da Previdência Social brasileira comprova que sua gestação foi acompanhada por muitas lutas sociais e econômicas. Nada foi dado como benesse, mas sim, foram direitos conquistados a base de muitos enfrentamentos.

No início com movimentos dispersos, divididos por categorias de trabalho, por fim culminando num grande movimento em busca de proteção social para todos, materializados na Constituição de 1988.

No entanto, essas conquistas foram duramente atacadas nos anos subsequentes, com reformas que visavam o desmonte dos direitos previdenciários, com argumentos que geravam em torno da ingovernabilidade e da questão demográfica, porém tinham sua real finalidade, na abertura do mercado para fundos privados e a redução dos custos estatais. De acordo com Cartaxo e Cordeiro,

Na década de 1990 a reforma da previdência tornou-se tema predominante da Revisão Constitucional, central à reforma do Estado, imperiosa ao ajuste econômico, à modernização do país no discurso dos governantes, resultado da mediação, pelo Consenso de Washington, das transformações societárias mundiais. (CARTAXO e CORDEIRO, 2007:4).

Nesse contexto, a partir de dezembro de 1998, o governo inicia as reformas na Previdência alterando suas regras, e uma das primeiras mudanças é a exigência de uma idade mínima para a aposentadoria, tanto para homens como mulheres. De lá para cá são várias as tentativas de desmonte através de Emendas Constitucionais, que alteram as regras da previdência e dificultam o acesso dos trabalhadores a seus direitos.

Entretanto, não se pode perder de vista que a Previdência Social foi conquistada através das lutas dos trabalhadores e para ser mantida, sem grandes perdas, os combates e a resistência por parte dos trabalhadores, tem que continuar, pois permanece sendo tema recorrente aos ataques neoliberais, impondo que o espaço seja ocupado pela previdência complementar privada. Na concepção de Silva,

No Brasil, os indicadores socioeconômicos demonstram a possibilidade de plena convivência dos dois sistemas. A viabilização de um, não pressupõe, necessariamente, a desestruturação do outro. [...] o necessário é que de fato a Previdência Pública seja a forma oficial de proteção aos trabalhadores que perdem sua capacidade laborativa e a Previdência Privada seja a forma complementar, no verdadeiro sentido da palavra, para os que assim desejarem. (SILVA, 1997:117)

A política previdenciária é uma política social de proteção ao trabalhador que contribui para a previdência e se materializa através de benefícios, e é dessa forma que deve ser internalizada. Previdência Social é a maneira de o trabalhador garantir seu futuro, quando perder sua capacidade laboral, ou seja, uma renda que lhe proporcione condições de sustento quando não mais puder trabalhar (em caso de doença e ou aposentadoria). É um sistema de proteção social que assegura o sustento do trabalhador e de sua família, quando ele não pode trabalhar por causa de doença, acidente, gravidez, prisão, morte ou velhice.

De acordo com Tafner (2008:126), a Previdência Social no Brasil possui quatro regimes que funcionam com diferentes modelos de financiamento, especificados a seguir:

- Regime Geral da Previdência Social denominado de RGPS – é compulsório e abrange trabalhadores empregados do setor privado, autônomos, domésticos, rurais e os segurados facultativos. É administrado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS). É um seguro estruturado para atender toda a população economicamente ativa, com exceção dos servidores públicos que dispõem de regimes próprios. Funciona com regime de repartição simples².
- Regime Próprio de Previdência Social denominado RPPS – abrange o funcionalismo público nos níveis federal, estadual e municipal. É administrado pelos respectivos governos e sua adesão é obrigatória ao funcionalismo público. Funciona conforme a Lei nº 9.717/98 que exige, em seu artigo 1º, inciso VII, que seja feito um “registro contábil individualizado das contribuições de cada servidor e dos entes estatais, conforme diretrizes gerais”. Como este montante é individualmente contabilizado, as contribuições dos inativos são vertidas para o pagamento de suas próprias aposentadorias.
- Regime de Previdência Complementar Fechada – composta por fundos que são estruturados e suportados por empresas, predominantemente estatais, e geralmente, restritos ao conjunto de seus trabalhadores;
- Regime de Previdência Complementar Aberta – operada pelo sistema financeiro e franqueada a qualquer indivíduo.

² O sistema de repartição simples está fundamentado num modelo onde recursos recolhidos dos contribuintes são destinados a cobrir os gastos com os aposentados de hoje. É um pacto social entre gerações, em que os ativos financiam os inativos. (FORMADORES EM PREVIDÊNCIA SOCIAL, 2002:39, 40).

Dentro dos regimes próprios, existe o Regime Militar, denominado RM - os militares ativos reservistas e reformados contribuem para as pensões de seus dependentes. Segundo Tafner,

Os militares têm regime diferenciado e específico, em respeito às características próprias da carreira, como acontece na maior parte dos países. Os militares, diferentemente dos servidores civis ou dos trabalhadores do setor privado, têm tempos máximos de permanência no mesmo posto e idades-limite para cada posto. Uma vez atingido um limite, o militar é transferido para a reserva remunerada ou reformado. (TAFNER, 2007:254)

A Previdência Social em seu Regime Geral mantém dez benefícios diferentes, incluindo aposentadorias, pensão por morte, salário-maternidade e auxílio-doença. Quando o trabalhador fica doente, é a Previdência Social que paga o seu salário até que ele recupere as condições de exercer suas atividades.

Diante dessas premissas fica evidenciado que cada um dos regimes de previdência apresentados oferece regras distintas para seus segurados.

Pode-se considerar a aposentadoria como uma poupança forçada visto que o dinheiro é depositado, por meio da contribuição compulsória, para que o governo assuma a responsabilidade de pagar os benefícios quando o trabalhador necessitar. É uma conquista das reivindicações do movimento operário do início do século XX, passando a ser objeto de atenção do Estado brasileiro e direito adquirido.

Os trabalhadores brasileiros, conforme o Ministério da Previdência Social, têm 4 (quatro) maneiras de se aposentar pelo Regime Geral, assim como segue:

- Aposentadoria por invalidez - Benefício concedido aos trabalhadores que, por doença ou acidente, forem considerados, pela perícia médica da Previdência Social, incapacitados para exercer suas atividades ou outro tipo de serviço que lhes garanta o sustento. Não tem direito à aposentadoria por invalidez quem, ao se filiar à Previdência Social, já tiver doença ou lesão que geraria o benefício, a não ser quando a incapacidade resultar no agravamento da enfermidade.
- Aposentadoria Voluntária por tempo de contribuição - Pode ser integral ou proporcional. Para ter direito à aposentadoria integral, o trabalhador homem deve

comprovar pelo menos 35 anos de contribuição e a trabalhadora mulher, 30 anos. Para requerer a aposentadoria proporcional, o trabalhador tem que combinar dois requisitos: tempo de contribuição e a idade mínima.

- Aposentadoria Voluntária por Idade – Benefício a que tem direito os trabalhadores urbanos que tiverem mais de 65 anos no caso de homens e 60 anos mulheres, e trabalhadores rurais 60 anos homens e 55 anos mulheres, além disso, é necessário ter contribuído com o INSS por pelo menos 15 anos (180 meses).
- Aposentadoria especial - Benefício concedido ao segurado que tenha trabalhado em condições prejudiciais à saúde ou à integridade física. Para ter direito à aposentadoria especial, o trabalhador deverá comprovar, além do tempo de trabalho, efetiva exposição aos agentes físicos, biológicos ou associação de agentes prejudiciais pelo período exigido para a concessão do benefício (15, 20 ou 25 anos).

Além da aposentadoria ser considerada um direito, é ainda compreendida de várias outras maneiras, sendo que uma delas está inteiramente vinculada ao envelhecimento. Aposentadoria e velhice são categorias compreendidas como sinônimos. E sobre essa temática, Gonçalves, expõe que:

No modelo de organização social predominante no mundo ocidental, efetivada pelo Estado capitalista, introduz-se a aposentadoria como um símbolo social do envelhecimento, com o rompimento do vínculo do/a trabalhador/a com a dimensão pública. Portanto, é decidida administrativamente a datação desse período pelo estabelecimento de uma idade para aposentadoria, outorgando aos trabalhadores/as alguns direitos e deveres, definindo assim seu desligamento do trabalho. (GONÇALVES, 2006:78)

A categoria aposentadoria é interpretada de formas diferenciadas por cada um que a vivencia, estando sujeita ao contexto em que se insere, assim sendo, o modo como cada pessoa define aposentadoria depende da situação da vida que leva. Portanto aposentadoria tanto pode significar um prêmio, pois nela está embutida a imagem de liberdade, de tempo de sobra para aproveitar, manutenção da renda, valorização pessoal, melhoras no relacionamento social e familiar além de satisfação pessoal. Zanelli assevera essa dimensão:

Afirmando que a aposentadoria é vista como um prêmio, um júbilo, uma recompensa aos esforços despeendidos ao longo da carreira de trabalho, possibilitando ao sujeito a concretização de planos ou sonhos que foram protelados por muito tempo. (ZANELLI E SILVA, 2010).

No entanto também pode significar um castigo, talvez pelo estigma que carrega de inutilidade, desuso, inatividade, percebida para muitos como uma perda no prestígio social, redução gradativa da renda, ruptura com colegas de trabalho provocando, dessa forma, más condições de saúde e insatisfação pessoal. Para Zanelli e Silva (1996:31) “talvez os significados da aposentadoria possam ser representados pela analogia de um pêndulo. Oscilam entre o sentido de prêmio e sentimento de desesperança e fim”. E assim varia de pessoa para pessoa, porém com algumas ansiedades e receios em comuns à condição de pré-aposentados, tornando-se então um elo entre aqueles que passam por essa transição.

Como vimos anteriormente, o sistema previdenciário brasileiro é composto por quatro regimes, dentre eles o Regime Próprio da Previdência Social (RPPS), que contempla a cobertura aos servidores da União, estados e municípios. Para melhor apreensão detalharemos este regime no item a seguir.

1.2.1 Regime Próprio da Previdência Social Dos Servidores Públicos Federais (RPPS).

Antes da constituição de 1988 os servidores públicos podiam ser contratados por regimes diferenciados, podendo ser regidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, ou ainda serem regidos pelo Estatuto dos Funcionários Públicos Civis da União, através da Lei 1711/52. Essa condição acarretava certo problema no gerenciamento da administração pública, tendo em vistas as diferentes modalidades de regimes, processos irregulares de contratação, apadrinhamento para cargos públicos, elevando com isso os custos de manutenção desse sistema. Com o objetivo de organizar a administração pública e regularizar esses procedimentos, a Constituição Federal de 1988 (C.F./1988) estabelece em seu artigo 39, que:

A União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, instituirão no âmbito de sua competência, regime jurídico único e os planos de carreiras para os servidores da administração pública direta, das autarquias e fundações públicas. (CONTITUIÇÃO FEDERAL, 1988)

O regime a ser adotado não fica explícito na C.F./1988, contudo o texto apresenta a obrigatoriedade de opção por um dos regimes.

O Regime Próprio de Previdência é o sistema de previdência estabelecido no âmbito de cada ente federativo, que assegure, por lei, ao servidor titular de cargo efetivo, pelo menos os benefícios de aposentadoria e pensão por morte, previstos no artigo 40 da C.F./1988.

Deste modo foi criada em 11 de dezembro de 1990 a Lei Nº 8.112, que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais, que passam doravante a serem denominados de servidores. A referida lei traz em seu conteúdo as normas que disciplinam os servidores públicos no que tange a seus direitos e deveres.

No segundo artigo da Lei Nº 8.112 fica conceituado quem são os servidores públicos: *“para os efeitos desta Lei, servidor é a pessoa legalmente investida em cargo público”*. E na sequência no artigo terceiro a designação de um cargo público: *“cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades previstas na estrutura organizacional que devem ser cometidas a um servidor”*.

Em seu Título V, Capítulo I, Disposições Gerais, que trata da Seguridade Social do Servidor, a Lei Nº 8.112 expõe no artigo número 183, que a União manterá Plano de Seguridade Social para o servidor e sua família. E na sequência em seu artigo 184, que o Plano de Seguridade Social visa a dar cobertura aos riscos a que estão sujeitos o servidor e sua família, e compreende um conjunto de benefícios e ações que atendam às seguintes finalidades:

- I - garantir meios de subsistência nos eventos de doença, invalidez, velhice, acidente em serviço, inatividade, falecimento e reclusão;
- II - proteção à maternidade, à adoção e à paternidade;
- III - assistência à saúde. (Lei Nº 8.112:1990)

No tocante a aposentadoria dispõe no Capítulo III, Seção I, Dos Benefícios, em seu artigo 186, as modalidades de aposentadoria que os servidores fazem jus:

I - por invalidez permanente, sendo os proventos integrais quando decorrente de acidente em serviço, moléstia profissional ou doença grave, contagiosa ou incurável, especificadas em lei, e proporcionais nos demais casos;

II - compulsoriamente, aos setenta anos de idade, com proventos proporcionais ao tempo de serviço;

III - voluntariamente:

a) aos 35 (trinta e cinco) anos de serviço, se homem, e aos 30 (trinta) se mulher, com proventos integrais;

b) aos 30 (trinta) anos de efetivo exercício em funções de magistério se professor, e 25 (vinte e cinco) se professora, com proventos integrais;

c) aos 30 (trinta) anos de serviço, se homem, e aos 25 (vinte e cinco) se mulher, com proventos proporcionais a esse tempo;

d) aos 65 (sessenta e cinco) anos de idade, se homem, e aos 60 (sessenta) se mulher, com proventos proporcionais ao tempo de serviço.

Para dar efetividade, em 1998 é criada a Lei 9.717 que estabelece as normas gerais para a organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos estados e do Distrito Federal. Os regimes próprios de previdência social deveriam ser organizados, baseados em normas gerais de contabilidade e atuária, de modo a garantir o seu equilíbrio financeiro a atuarial, observados os critérios constantes na lei.

A efetivação de um Regime Jurídico Próprio foi uma conquista para os servidores públicos federais, todavia a Previdência Social sempre foi alvo de muitas disputas e ao longo dos anos foi contemplada com várias mudanças que tiveram reflexo direto no funcionalismo público, e esta é a temática que abordaremos a seguir.

1.2.2 As Reformas da Previdência Social que tiveram reflexo direto no Funcionalismo Público.

Mesmo depois de todas as conquistas imprimidas na Constituição Federal de 1988, na década de 1990 o Brasil começa a receber pressão de seus credores e de organismos internacionais, para o pagamento da dívida externa, a exigência de cortes nos gastos públicos (em especial na área social) e a realização de reformas no sistema de Seguridade Social. O Brasil vinha na contramão da história, pois o

quadro sociopolítico internacional nesse período era de uma crescente hegemonia do neoliberalismo. Desse modo, segundo Teixeira (2001:52), o Brasil foi também envolvido por essa onda neoliberal. Assim sendo, a reforma do Estado brasileiro já estava na pauta do primeiro Governo democrático eleito após a ditadura. De acordo com os estudos de Teixeira,

A condução desta reforma visava atender aos preceitos do “Consenso de Washington”, isto é, de um programa de estabilização e de “reforma” das economias dos países periféricos. (TEIXEIRA, 2001:52)

Segundo Lindner (1999), foi a partir desse contexto que a Seguridade Social começou a passar por uma série de mudanças. Uma delas diz respeito às alterações do sistema previdenciário, que se buscou viabilizar através de reformas.

A Previdência Social brasileira já foi alvo de muitos ataques neoliberais. Desde sua efetivação já passou por várias mudanças e reformas que tentaram desmontar sua organização. Em alguns momentos foi inevitável e as transformações tais como a idade mínima para aposentadoria e o teto máximo para recebimento do benefício foram implementadas. Observando Lindner,

[...] de acordo com o discurso neoliberal, a Previdência Social é despolitizada, ou seja, diz respeito apenas aos aspectos técnico e burocrático do sistema, sendo analisada apenas pela relação custo/benefício, esvaziando-a enquanto concepção de política social. (LINDNER, 1999:128)

Assim sendo, as reformas eram justificadas para sanar o déficit da Previdência Social, já que o número de beneficiários crescia a passos largos e o número de contribuintes não acompanhava esse mesmo crescimento.

Desta forma, várias reestruturações do sistema previdenciário brasileiro acarretaram em perdas significativas para os trabalhadores. E como ressalta Simões,

O impacto do crescimento da proporção de idosos sobre a razão entre contribuintes e beneficiários da Previdência Social, foi um argumento repetidamente utilizado na defesa do projeto governamental de reforma do sistema. (SIMÕES, 1997:169)

Com relação à preocupação do Governo, Simões desenvolve o argumento que:

A insistência na natureza demográfico-contábil da crise da previdência implica ignorar os aspectos de ordem moral e política dos sistemas de aposentadoria, nos quais a criação de uma forma de solidariedade pública entre as gerações é fundamental; ou seja, na aposentadoria não está embutida apenas uma forma de racionalização do mercado de trabalho, mas um contrato de solidariedade entre as gerações em bases universais, formando uma esfera pública de proteção social para além das solidariedades familiares e privadas. (SIMÕES, 1997:171)

O governo iniciou um processo de reforma contido em um conjunto de alterações constitucionais e legais, em três etapas. Além da última Emenda Constitucional de número 47, de 2005, conhecida como a “PEC Paralela” ocorreram mudanças em 1998 (Emenda Constitucional 20) e em 2003 (Emenda Constitucional 41). A aposentadoria do servidor público passou por grandes modificações desde a promulgação da Constituição Federal, em 1988.

Na sequência apresentaremos alguns traços das principais reformas da Previdência.

EMENDA CONSTITUCIONAL nº 20

A Emenda Constitucional Nº 20, de 16 de dezembro de 1998, estabeleceu limites para as aposentadorias integrais, tais como idade mínima de 60 anos para homens e de 55 anos para mulheres, além da exigência de 10 anos de serviço público e cinco anos no cargo em que se der a aposentadoria. Também extinguiu a aposentadoria proporcional para os servidores que ingressaram no serviço público após sua promulgação e transformou tempo de serviço em tempo de contribuição, impossibilitando qualquer forma de contagem de tempo de contribuição fictício. Em seu art. 8º, foi criada uma regra de transição para os servidores que ingressaram até 16 de dezembro de 1998 e foi estabelecido um pedágio de 20% para as aposentadorias integrais e de 40% para proporcionais. Esta Emenda restringe a possibilidade de percepção de mais de uma aposentadoria pelo servidor público e a acumulação de proventos com remuneração de cargo, excetuando-se os casos acumuláveis. Foram extintas as aposentadorias especiais, ressalvando aquelas que

prejudiquem a saúde ou a integridade física, bem como a do professor no exercício das funções de magistério na educação infantil e no ensino fundamental e médio.

EMENDA CONSTITUCIONAL nº 41

Em 19 de dezembro de 2003 foi promulgada a Emenda Constitucional Nº 41, publicada em 31/12/2003, que retirou a paridade entre os servidores ativos e aposentados no reajuste dos benefícios. A EC 41/03 instituiu uma nova regra de cálculo dos proventos, definida pela Lei 10.887/04, levando em consideração as remunerações utilizadas como base para as contribuições do servidor no Regime Próprio de Previdência Social e no Regime Geral de Previdência Social. Com a Emenda Constitucional Nº 41, a aposentadoria proporcional ditada pela regra de transição da Emenda Constitucional Nº 20 foi extinta e foram criadas novas regras de transição: uma prevista pelo art. 2º, para os que ingressaram até a publicação da EC 20/98 (cálculo pela média e sem paridade); e outra regra prevista pelo art. 6º, para os que ingressaram até a publicação da EC 41/03 (cálculo pela última remuneração e paridade).

A Emenda Constitucional Nº 41, em seu artigo 3º, §1º, instituiu o Abono Permanência para os servidores que tenham cumprido os requisitos para aposentadoria voluntária e que optem por permanecer em atividade, fazendo jus ao equivalente ao valor de sua contribuição previdenciária. Esta Emenda também alterou a forma de calcular as pensões, regulamentada no art. 2º da Lei 10.887.

EMENDA CONSTITUCIONAL Nº 47

A Emenda Constitucional Nº 47, de 05 de julho de 2005, em seu art. 3º, criou uma nova regra de transição para servidores que tenham ingressado no serviço público até 16/12/1998, *resguardando a paridade e o cálculo dos proventos integrais* desde que preenchidos os requisitos exigidos no citado artigo.

Essa Emenda é a materialização da famosa PEC Paralela, a proposta de emenda que surgiu no Senado de forma a viabilizar a promulgação da Emenda Constitucional Nº 41. A ideia da PEC Paralela (agora, Emenda Constitucional Nº 47) era atenuar os prejuízos que aquela Emenda trouxe.

As principais mudanças que afetam o servidor público são: a manutenção de paridade para os servidores que se aposentarem de acordo com o art. 6º da EC Nº

41/03; o estabelecimento de novos requisitos para aposentadoria aos servidores que ingressaram no serviço público até 16 de dezembro de 1998 e a retroação a 31/12/2003. Dessa forma, os servidores que se aposentaram entre 31/12/2003 e 05/07/2005 podem pedir revisão do valor de seus benefícios com base nas novas disposições trazidas pela EC Nº 47/05.

A Previdência Social continua sendo foco de interesse da agenda neoliberal, e no contexto atual, com o crescimento do mercado de trabalho informal, trabalhadores sem vínculo empregatício e, por conseguinte não contribuintes da Previdência Social, alargam-se as chances de precarização do sistema de seguridade. Percebe-se que as reformas não contribuíram para aprimorar o sistema e sim para evidenciar que precarizou ainda mais a garantia de direitos aos trabalhadores. Ficando cada vez mais distante a tão sonhada aposentadoria.

No próximo item abordaremos a fase da pré-aposentadoria, compreendida como um momento de transição, que se reveste de um caráter importante na vida do trabalhador, momento este que necessita reflexão e preparação.

1.3 Pré-Aposentadoria: Momento de Reflexão e Preparação.

Como vimos, anteriormente, a aposentadoria é muito recente. Há muito pouco tempo os trabalhadores podem desfrutar desse direito. E como nos lembra De La Vega,

[...] é uma fato muito novo. No passado, a vida dos homens era curta em comparação com os tempos atuais. No período medieval, a preocupação com a aposentadoria inexistia, já que as pessoas viviam pouco após os anos de trabalho, pois na antiguidade a expectativa de vida era curta, e o máximo que as pessoas conseguiam viver era em torno dos 50 anos. (DE LA VEGA, 1997:19).

Hoje, no entanto, segundo pesquisa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, divulgada em 17 de setembro do corrente ano, a expectativa de vida no país aumentou cerca de três anos entre 1999 e 2009, ficando em torno de 73,1 anos. E além da expectativa de vida ter aumentado as condições de saúde também imprimem uma melhoria, haja vista, que a mesma pesquisa mostra que **22,6% das pessoas com 60 anos ou mais declaram não ter doenças e 45,5% consideram seu estado de saúde bom ou muito bom**. Isso significa que os anos após o trabalho se prolongaram e refletem na preocupação com o tema aposentadoria.

Porém, como ressalta De La Vega, em nossa cultura, tanto as escolas como a sociedade em geral não prepara o homem para a vida e sim para a produção e o consumo. E afirma ainda que não seria interessante para o capital investir na educação de pessoas com mais idade, pois não seria rentável, não daria retorno.

Entretanto, sendo a aposentadoria uma fase que reserva muitas novidades e que de alguma forma traz mudanças relevantes à vida, exige desta forma planejamento, organização para que auxilie as pessoas a enfrentar essa transição de uma forma mais tranquila.

É imprescindível que as empresas considerem, em suas políticas de recursos humanos, programas de preparação para a aposentadoria, como está estabelecido na Lei nº 8.842 (Brasil, 1994 - Política Nacional do Idoso), que trata da competência dos órgãos públicos em *"criar e estimular a manutenção de programas de*

preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento”.

A aposentadoria vem sendo trabalhada como uma parada para reavaliar novas propostas e projetos de vida e não como fim de uma carreira. Na avaliação de França (2008), a adaptação à aposentadoria:

Depende de diversos fatores. Sob o ponto de vista psicossocial, é fundamental que sejam analisadas as atitudes dos trabalhadores diante das perdas e os ganhos que acompanham essa transição, de forma que os ganhos possam ser reforçados e o impacto das perdas seja contornado através do planejamento. (FRANÇA 2008:)

Contudo, ainda são necessárias mais ações que venham concretizar essas determinações. Com relação à aposentadoria, é preciso rever suas implicações negativas e transformar esse momento na construção de um projeto de vida pensando no investimento em si mesmo. É necessário que os aposentados busquem novos entusiasmos e motivações, e que desenvolvam novas competências e aproveitem as já existentes.

Na continuação abordaremos os programas de preparação para aposentadoria, como se estruturam, como se organizam e de que forma são oferecidos.

1.3.1 Programas de Preparação para Aposentadoria, como se estruturam, como se organizam e de que forma são oferecidos.

Para pensar no envelhecimento, os programas de preparação para aposentadoria se encontram sustentados em diretrizes nacionais e internacionais, levando-se em conta que a temática gera discussões em várias frentes.

A Política Nacional do Idoso (PNI), por meio da lei nº 8.842 de 04 de janeiro de 1994, indica a criação e a manutenção de programas de preparação para aposentadoria nos setores público e privado com antecedência mínima de dois anos antes do afastamento.

A II Assembléia Mundial sobre o Envelhecimento, que se realizou em Madri, em abril de 2002, elaborou o Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento, pedindo a comunidade internacional que aborde a relação entre as pessoas idosas e o desenvolvimento. O documento afirma claramente que a velhice não deve ser considerada como um problema, mas sim uma conquista, prega a necessidade de serem ultrapassados os estereótipos associados aos idosos. Afirma que o envelhecimento não se trata meramente de um problema social, mas envolve várias áreas desde o desenvolvimento social até o desenvolvimento econômico. Sendo assim evocam os países membros da Organização das Nações Unidas (ONU) a seguir as diretrizes traçadas. O Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento prevê em seu Tema 2 sobre: *“Emprego e envelhecimento da força de trabalho”*, algumas medidas para serem tomadas pelos países, dentre elas destacamos:

Permitir que o idosos continuem trabalhando enquanto o desejem e possam assim fazê-lo; promover iniciativas de emprego autônomo para idosos, por exemplo, estimulando a criação de pequenas e microempresas e garantindo o acesso ao crédito para os idosos, sem discriminação, especialmente por razões de sexo; eliminar os obstáculos por razões de idade no mercado de trabalho formal, incentivando a contratação de pessoas idosas e impedindo que trabalhadores que vão envelhecendo comecem a experimentar desvantagens em matéria de emprego. (Plano de Ação Internacional para o Envelhecimento, 2007: 37,38).

Já o Estatuto do Idoso, através da lei nº 10.741 de 1º de outubro de 2003, estimula programas dessa natureza, ressaltando que devem ser realizados preferencialmente com antecedência mínima de um ano, com o intuito de estimular o pré-aposentado a realizar novos projetos sociais conforme seus interesses, esclarecendo também seus direitos sociais.

Essas medidas demonstram que aos poucos a questão vem ganhando espaço. Desta forma, vem sendo implementadas ações sobre essa temática.

Segundo Andujar apud Netto, os primeiros registros sobre os programas de preparação para a aposentadoria – PPA datam da:

Década de 1950, nos Estados Unidos. Estes trabalhos tinham como foco principal a prestação de informações sobre o sistema de aposentadorias e pensões. Posteriormente, com o desenvolvimento das relações trabalhistas e o crescimento das empresas, foram

agregados novos conteúdos aos PPA, de maneira a atender novas demandas e aspectos que envolvem o desligamento do trabalho habitual. Com iniciativas experimentais e incipientes no final dos anos 70, e início da década de 80, os programas de preparação para aposentadoria no Brasil sofreram um refreamento nos anos 90 e uma retomada posterior nos primeiros anos do novo milênio. (ANDAJUR, 2006 apud NETTO, 2009:111).

Segundo De La Vega (1997:22), no Brasil, somente na década de 1980, é que começaram a surgir às primeiras iniciativas, sendo o Serviço Social do Comércio –SESC - o pioneiro nesse trabalho, junto aos seus associados.

Tornando-se uma necessidade, os programas de PPA, foram sendo disseminados, porém de alguma maneira ainda não eram bem recebidos pelos trabalhadores que viam a oferta como uma porta de saída das instituições. Para a Associação Brasileira das Entidades Fechadas de Previdência Complementar – ABRAPP,

Os trabalhadores da década de 70, diante de um cenário político hostil, por conta da ditadura militar, da época, imposta ao país, e pelo ambiente de forte tensão entre empresários e os sindicatos de trabalhadores, recebiam com desconfiança estes programas, considerando-os como de objetivos “expulsórios”. (ABRAPP, 2004:41)

Com a onda neoliberal da década de 1990, difundindo as privatizações, os novos modelos de gestão empresarial que incentivavam o individualismo, a falácia da ingovernabilidade, os programas de preparação para aposentadoria tem uma queda. Conforme a ABRAPP,

Este processo de preparação sofre um baque por conta da instabilidade econômica vigente no Brasil, pelo volume significativo de programas de privatizações, de demissões voluntárias e de incentivo às aposentadorias, com o firme propósito de enxugar o contingente de trabalhadores nas empresas e viabilizar estas ações. (ABRAPP, 2004:42)

Porém, com a possibilidade do alongamento da vida com mais saúde, o tema envelhecimento vem à tona e ganha espaço também nas instituições. E como nos

assegura França (2008:19), a expectativa de vida está aumentando e a taxa de natalidade está diminuindo, fazendo com que o processo de aposentadoria se constitua em um desafio extraordinário para todos os países no século XXI. A mesma autora ainda expõe que o tema envelhecimento e suas implicações devem ser discutidos nas escolas primárias, da mesma forma que a questão da aposentadoria precisa ser abordada pelas empresas, assim que o indivíduo começa a trabalhar. E afirma que os programas de preparação para aposentadoria se constituem em um bem não só para os trabalhadores como também para a empresa, haja vista que ao investir nos programas de preparação para aposentadoria estará investindo nela mesma.

Para enfrentar essa nova etapa da vida faz-se necessário uma preparação, que deve ser incumbida à instituição ao qual o trabalhador está vinculado e, portanto fez sua trajetória laboral. Desta forma, o contexto de um programa de preparação para aposentadoria deve sempre levar em conta os trabalhadores dotados de demandas e necessidades e circunstâncias sociais. O que se percebe então, é que não existe um modelo único de PPA, e sim a adaptação desses programas ao contexto de cada instituição.

Diante dessas comprovações, a primeira etapa a ser realizada é uma pesquisa junto ao público alvo, os pré-aposentados que desejem participar, com a intenção de moldar o programa de preparação de acordo com o contexto vivenciado na instituição. A partir desse ponto, tem-se como linhas mestras o trabalho em equipe, que aparece nos estudos de Zanelli (1996:43, 44), como um programa caracterizado como um trabalho interdisciplinar, contando com profissionais de várias áreas, juntando seus conhecimentos para tratar a questão em suas múltiplas facetas. Ainda aborda Zanelli (1996:44), que o objetivo de um PPA é aprofundar questionamentos dos aspectos biológicos, sociais, culturais, psicológicos e econômicos. Deste modo, para um PPA atingir esses objetivos, tem que apresentar palestras informativas sobre aspectos jurídicos e financeiros, socioculturais, biológicos e nutricionais, esporte e lazer, o mundo do trabalho, família, novos empreendimentos, etc. Os procedimentos metodológicos devem respeitar e seguir o desenvolvimento do grupo, com encontros semanais ou mensais, com palestras, dinâmicas, acompanhamento e avaliação.

Segundo o Dicionário Aurélio o significado da palavra **Preparar** é aprontar, arranjar, dispor com antecedência. / predispor favoravelmente. / estudar, organizar

previamente. / dar preparo a, ensinar. / aparelhar-se, apetrechar-se. / vestir-se convenientemente; enfeitar-se, ataviar-se. Nesse sentido, observa-se que os espaços de preparação para aposentadoria vêm objetivando a construção de um projeto de vida para essa nova etapa. Não propriamente ensinando os sujeitos, mas sim os auxiliando a se apropriarem de seus desejos, motivações e reais possibilidades de alcançá-las.

A partir destas premissas, na sequência, apresentaremos o modelo de PPA que a Universidade Federal de Santa Catarina oferece a seus servidores.

1.3.2 Conhecendo o modelo de PPA da Universidade Federal De Santa Catarina – O Programa de Preparação para Aposentadoria - Aposenta-Ação.

O processo de envelhecimento é uma realidade mundial, e no Brasil observa-se esse fenômeno crescendo muito rápido. Estimativas do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE – cogitam que em 2020 o Brasil possuirá uma população idosa superior a 30 milhões, constituindo-se o sexto país em maior quantidade de idosos.

Esse novo perfil da população brasileira envolve três transições:

- A transição demográfica com a mudança no perfil da pirâmide etária, que se dá com a redução das taxas de natalidade e mortalidade, sendo que a baixa fecundidade é relacionada à inserção da mulher no mercado de trabalho, ao uso de métodos anticoncepcionais, a expansão da escolaridade, a industrialização e a urbanização.
- À transição epidemiológica se configura como maior acesso da população aos tratamentos médicos, com vacinas diminuindo a mortalidade por doenças transmissíveis, avanços tecnológicos na área da saúde provocando um aumento da expectativa de vida.
- A transição econômica política e social com novos valores societários, novos arranjos familiares, com conquistas em termos de seguridade social, proteção social, trabalho e educação.

Com relação a essas transições, alterando significativamente o perfil da população brasileira, a visão de Brito, é que:

A transição, antes de oferecer bônus ou ônus para a sociedade e economia brasileiras, está impondo um desafio fundamental: como a sociedade e a economia brasileira devem enfrentar uma transição demográfica tão acelerada? [...] Essa dimensão normativa é essencial, pois implica que se discuta, junto com a transição, os projetos de sociedade e de economia, nos quais a transição demográfica pode contribuir não só para o crescimento da economia, mas, principalmente, para a redução das desigualdades sociais no Brasil. (Brito, 2010:20).

Sem dúvida, os processos de transição demográfica, epidemiológica e econômica-política e social, determinam a realidade vivida em todo o mundo, a mudança crescente da pirâmide etária, o alongamento da vida e a baixa taxa de natalidade, avolumando o número de idosos e diminuindo o número de crianças, traz à tona a temática do envelhecimento e conseqüentemente a aposentadoria. E desta forma, passam a exigir serviços, benefícios e atenções por parte dos governantes e da população em geral. Em seu livro “O direito à velhice: os aposentados e a previdência social”, Haddad afirma: “

Um fantasma amedronta o mundo neste fim de século e seus ruídos assustadores desafiam o saber e o poder, levando, ao mesmo tempo, o ser humano a novas encruzilhadas: a velhice. O ambicioso prolongamento da vida transforma-se, cada vez mais, em realidade.” (HADDAD, 2001, p. 9).

Assim sendo, o tema aposentadoria vem se apresentando no centro das discussões em diversos espaços profissionais, bem como nas áreas acadêmicas das ciências humanas. Sendo um tema de relevância, a UFSC também sentiu a necessidade de ações voltadas para esse público, que com o passar dos anos vem aumentando significativamente, haja vista o cinquentenário da Instituição ser completado em dezembro de 2010. Somente no primeiro semestre de 2010, segundo levantamento de dados junto a Divisão de Aposentadoria e Pensão da UFSC, 88 (oitenta e oito) servidores já tiveram a publicação de sua aposentadoria no

Diário Oficial da União. Sendo que, do início do mês de agosto até o mês de dezembro do corrente ano já totalizam 138 (cento e trinta e oito) servidores.

Segundo França, na ação interventiva de preparação para a aposentadoria, afirma que:

Apesar de a preparação para a aposentadoria precisar ser assumida como responsabilidade individual, os setores da sociedade devem atuar como agentes facilitadores, fornecendo estímulo e apoio ao trabalhador em função do planejamento de seu futuro. (FRANÇA, 2002:15)

E continua França,

O contexto de um programa de preparação para aposentadoria deve estar sempre condicionado à empresa, ao indivíduo e à sociedade onde será implantado. Este precisa ser estruturado de forma a atender a grande diversidade dos envolvidos. .(FRANÇA, 2008:)

Desta forma, faz-se necessário que a empresa mobilize forças na intenção de viabilizar os referidos programas para seu corpo funcional, disponibilizando recursos, tanto humanos como materiais. E assim elabore pesquisa para detectar quais as necessidades de seus pré-aposentados, com intuito de elaborar um programa condizente com a realidade vivida na instituição. Sempre tendo em vista que o processo de transição para a aposentadoria é de extrema relevância, não só para o trabalhador, como para a empresa também.

Seguindo a mesma lógica, Zanelli e Silva, asseguram que:

A aposentadoria [...] tem sido vista como parte do processo de carreira. Acredita-se que a transição que ocorre na aposentadoria pode ser facilitada sobremodo quando se promovem situações ou vivências no contexto organizacional, enquanto a pessoa ainda executa as suas atividades de trabalho. (ZANELLI E SILVA, 1996:31).

Desta forma, percebe-se que as instituições estão colocando em foco a discussão dessa temática. Segundo dados colhidos na Divisão de Capacitação e Afastamento para Formação (DCAF/DDPP/PRDHS) a Universidade Federal de

Santa Catarina vem desenvolvendo o Programa de Preparação para aposentadoria para seus servidores desde o ano de 2006.

O atual modelo de PPA desenvolvido pela UFSC foi criado junto ao Departamento de Psicologia, coordenado pela Professora Dulce Helena Penna Soares, iniciativa esta, que teve demandas apresentadas pelo Laboratório de Informação e Orientação Profissional (LIOP) da UFSC.

A ideia inicial resultou, conforme Soares, da percepção da necessidade social de se falar mais sobre aposentadoria, devido a três motivos principais:

- a) Falta de planejamento pessoal para aposentadoria: muitos veem esse momento somente como oportunidade de descanso;
- b) Aumento da expectativa de vida, trazida pelos avanços da medicina e a diminuição do trabalho com exigência do esforço físico: as pessoas têm vivido mais tempo, é preciso um olhar para o que elas vão fazer;
- c) Trabalhar na transformação dos indivíduos, da sociedade e das instituições (públicas e privadas) sobre a importância do aposentado. (SOARES, 2007:148)

O PPA da UFSC recebeu o nome de Aposenta-Ação por idealizar a associação do termo aposentadoria com ação, dando a entender que este é um momento de mobilização com os pré-aposentados. Expressa por Soares (2007:149), como momento de concretizar sonhos e desejos, muitas vezes deixados de lado em função das exigências do trabalho regado e da consequente falta de tempo.

O PPA da UFSC tem como objetivo possibilitar ao servidor condições para refletir sobre o processo da aposentadoria enquanto uma nova fase da vida, bem como, acerca do trabalho a ser desenvolvido na UFSC até o momento da aposentadoria.

O conteúdo programático do PPA da UFSC é passado através de 6 (seis) encontros, que totalizam 36 (trinta e seis) horas-aula. Envolve palestras com fundamentos legais sobre a aposentadoria, saúde e qualidade de vida com foco na nutrição, no esporte e no lazer. Insere espaços de ocupação como o Núcleo de Estudos da Terceira Idade – NETI – com apresentação do seu trabalho. A temática - perdas e ganhos na Aposentadoria - também é abordada através do planejamento financeiro e do planejamento de vida. Na dinâmica desses encontros são feitas vivências com temas sobre a trajetória pessoal e profissional, mudanças na vida e

escolhas passadas, presentes e futuras. Passando por uma avaliação global e estrutural do momento presente, enfoque na dinâmica familiar e a aposentadoria. Além de dar especial atenção ao relacionamento social e transformações na aposentadoria, observando o significado da aposentadoria e o uso do tempo livre que doravante vai ter, projetando e planejando essa nova etapa da vida. Para fechamento desses encontros é organizado uma confraternização elaborada com a participação de todos.

O Programa de Preparação para Aposentadoria - Aposenta-Ação tem como público alvo os servidores docentes e técnico-administrativos em educação da UFSC, que se encontram próximo da aposentadoria desde que compreenda o período, faltando até 24 meses para a aposentadoria.

2 O SERVIÇO SOCIAL E AS POSSIBILIDADES DE INSERÇÃO NO PROGRAMA DE PREPARAÇÃO PARA APOSENTADORIA DA UFSC

Apresentaremos nesta seção uma breve contextualização da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, adentrando na dimensão dos trabalhos da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS) a qual está vinculada a Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS), levando em consideração as demandas para o Serviço Social frente à concessão do benefício da Aposentadoria.

Ainda nesta seção caracterizaremos o caminho percorrido pela Pesquisa e apresentaremos os sujeitos que fazem parte do universo e da amostra. Além do tipo de Pesquisa utilizado e das Técnicas da coleta de dados empregadas para alcançar os objetivos.

Por fim, faremos uma análise dos dados coletados, elencando as determinações que oferecem possibilidade de inserção do Serviço Social.

2.1 Contextualizando a Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC

A Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC) foi criada pela Lei nº 3.849, de 18 de dezembro de 1960, sancionada pelo presidente Juscelino Kubitschek, reuniu inicialmente as faculdades de Direito, Medicina, Farmácia, Odontologia, Filosofia, Ciências Econômicas, Serviço Social e a escola de Engenharia Industrial, instalada oficialmente em 12 de março de 1962. Com o Decreto 64.824, de 15 de julho de 1969, extinguíram-se as Faculdades e criou-se a Universidade com a sua atual estrutura didática e administrativa.

A UFSC é pessoa Jurídica de Direito Público, de natureza autárquica, especial para ensino, pesquisa e extensão. É vinculada ao Ministério da Educação, possui autonomia administrativa, didático-científica, gestão financeira e disciplinar. É regida por legislação federal que lhe for pertinente, pelo seu Estatuto, pelo Regimento Geral, pelos Regimentos dos Órgãos da Administração Superior e das Unidades Universitárias e pelas Resoluções de seus órgãos (Estatuto da UFSC, 2004). Sua missão é:

Produzir, sistematizar e socializar o saber filosófico, científico, artístico e tecnológico, ampliando e aprofundando a formação do ser humano para o exercício profissional, a reflexão crítica, solidariedade nacional e internacional, na perspectiva da construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida³.

A UFSC, como autarquia de regime especial, está vinculada ao MEC. É uma instituição pública de ensino superior e pesquisa e suas receitas são provenientes de transferências do governo federal e de receitas diretamente arrecadadas. Considerando a forma existente de distribuição dos recursos entre as Instituições Federais de Ensino Superior - IFES pelo Governo Federal, a UFSC não terá, em futuro próximo, acréscimos significativos no seu orçamento, exceto aqueles recursos destinados ao programa de expansão das universidades federais brasileiras,

³ Missão aprovada pela Assembleia Estatuinte em 04/06/93.

implantado pelo Governo Federal dentro do REUNI – Reestruturação das Universidades, no ano de 2007.

Os recursos que fazem parte do orçamento da Universidade são provenientes das várias fontes de recursos como está explicitado no art. 86 do Estatuto da UFSC:

- ❖ Dotações que, a qualquer título, lhe forem atribuídas nos orçamentos da União, dos Estados e dos Municípios;
- ❖ Doações e contribuições, a título de subvenção, concedidas por autarquias ou quaisquer pessoas físicas ou jurídicas;
- ❖ Rendas de aplicação de bens e valores;
- ❖ Retribuição de atividades remuneradas;
- ❖ Taxas e emolumentos;
- ❖ Rendas eventuais;
- ❖ Outros recursos.

A principal fonte de recursos da universidade origina-se do Tesouro Nacional e sua destinação está principalmente vinculada ao pagamento de pessoal e encargos sociais, servindo também para custear as principais despesas com a manutenção da infraestrutura da universidade. Dentre as principais despesas de manutenção da instituição, destacamos as de maior relevância que são as despesas com energia elétrica, água e esgoto, telefonia, limpeza e conservação, vigilância, bolsas aos alunos, contratos terceirizados e outras.

Apesar de as despesas de pessoal, encargos sociais e as despesas de manutenção da infraestrutura consumirem a grande parte dos recursos do Tesouro Nacional, também se destina uma pequena parte para investimentos. Neste sentido, destacam-se os recursos destinados para despesas com obras e para despesas com aquisição de material permanente e equipamentos.

Adicionalmente aos recursos do Tesouro Nacional, que são o maior componente do orçamento da UFSC, devem-se citar os recursos diretamente arrecadados através das taxas e serviços prestados a toda a comunidade pelos projetos de extensão. Nesse caso, destacam-se os cursos de especialização *lato sensu*.

Ainda, segundo o Estatuto, a UFSC poderá receber doações ou legados, com ou sem encargos, inclusive para ampliação das instalações ou custeio de determinados serviços.

A política orçamentária do Ministério da Educação na área de recursos humanos para a Universidade inclui recursos para programas previstos em Lei como: auxílio pré-escolar, auxílio-funeral, ressarcimento de despesas médicas em caso de acidente de trabalho, auxílio-transporte, auxílio-alimentação e auxílio à capacitação profissional.

A UFSC tem como visão ser uma universidade de excelência. Deve se afirmar, cada vez mais, como um centro de excelência acadêmica, no cenário regional, nacional e internacional, contribuindo para a construção de uma sociedade justa e democrática e na defesa da qualidade de vida.

As ações desenvolvidas pela UFSC envolvem alguns objetivos e metas para cada uma das dimensões a seguir: ensino, pesquisa, extensão, cultura e arte e gestão. Assim sendo, de acordo com o Plano de Desenvolvimento Institucional, para o ensino, os objetivos são estabelecidos de forma a integrar as políticas de graduação e de pós-graduação. Em destaque, estão metas de ações inovadoras no ensino e no reforço ao impacto social da pós-graduação *lato sensu*. Adicionalmente, busca a ampliação do acesso qualificado à universidade e a institucionalização do relacionamento com os egressos.

Para a pesquisa, objetiva institucionalizá-la mais adequadamente, ampliar a infraestrutura e fortalecer seu papel social. A responsabilidade social e tanto a inserção regional como a internacionalização das áreas de ação da universidade serão fortalecidos.

Para a extensão, busca um reforço nas ações de interação comunitária e com os setores organizados da sociedade.

Para cultura e arte, tem como objetivo melhorar o ambiente artístico-cultural. Isso passa por uma reflexão interdisciplinar sobre a cultura e a sociedade, com envolvimento das diferentes unidades universitárias e a irradiação das artes e da cultura no Estado de Santa Catarina.

Por fim, na área de gestão, o principal objetivo é a institucionalização de um sistema de planejamento que distinga diferentes horizontes temporais, com destaque para a visão de longo prazo. Objetivos adicionais nessa área são o reforço do desenvolvimento individual dos servidores técnico-administrativos de educação e docentes, atualização da infraestrutura e da gestão e a profissionalização do relacionamento da UFSC com órgãos externos que afetam a vida da universidade. Conforme o Plano Estratégico Institucional da UFSC, esses objetivos servem de

guia para o estabelecimento das metas de cada política da universidade para os próximos cinco anos.

A população atendida pela UFSC inclui desde crianças com idade pré-escolar, adolescentes, adultos e idosos. São atendidas desde o Núcleo de Desenvolvimento Infantil – NDI, ao Colégio de Aplicação - CA, Cursos de Graduação, Pós Graduação, Mestrado e Doutorado. Além de cursos oferecidos para a população em geral e do atendimento gratuito no Hospital Universitário.

A UFSC pode ser, por sua estrutura, comparada a uma cidade, pois encontramos na Universidade espaços como: Prefeitura, Ouvidoria, Biblioteca, Imprensa, Editora, Agências Bancárias e de Correios, restaurantes, feira-livre etc. A Universidade forma diversos profissionais, mas também é local de trabalho para as mais diversas profissões.

Atualmente a UFSC conta para o seu funcionamento com 2.291 docentes, 1.772 técnico-administrativos e 1.209 técnico-administrativos no Hospital Universitário, perfazendo um total de 5.272 servidores na ativa. Sendo que esses números oscilam tendo em vista, a entrada de novos servidores através de concursos e a saída por aposentadoria, morte ou exoneração. Esses servidores são regidos pela Lei n. 8.112 de 11 de dezembro de 1990 que dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais que define servidor como pessoa legalmente investida em cargo público.

A UFSC está estruturada da seguinte forma: Conselho Universitário, Conselho de Curadores, Reitor, Vice Reitor, Centros de Ensino, Pró-Reitorias e Secretarias e os Campus. Como resultado do Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais o REUNI, a UFSC desenvolveu um plano de expansão através da interiorização no Estado, criando o Campus UFSC – Araranguá, Curitibanos e Joinville, que estão sendo estruturados para oferecer Ensino, Pesquisa e Extensão destinados à formação interdisciplinar de profissionais de nível superior. Neste período também foi criada a Universidade Federal da Fronteira Sul – UFFS, com sede em Chapecó para atender os estados de Santa Catarina, Paraná e Rio Grande do Sul.

Nas Secretarias temos: Secretaria de Cultura e Arte – SECARTE, Secretaria de Planejamento e Finanças – SEPLAN e Secretaria de Relações Institucionais e Internacionais – SINTER.

Nas Pró-Reitorias, temos: Pró-Reitoria de Graduação – PREG, Pró-Reitoria de Pós-Graduação – PRPG, Pró-Reitoria de Pesquisa e Extensão – PRPE, que atendem as atividades de objetivos fins e as Pró-Reitoria de Infraestrutura – PROINFRA, Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis – PRAE e a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social – PRDHS que atendem as atividades de objetivos meio da instituição. (Vide Anexo – A)

Assim, dentro da estrutura da UFSC, encontra-se então, a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social (PRDHS), e o Departamento de Desenvolvimento de Atenção Social e à Saúde (DDAS) ao qual está vinculado a Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS), dimensões que iremos apresentar no item a seguir.

2.2 A Dimensão dos trabalhos da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social e a Divisão de Serviço Social – Atenção Ao Servidor (DiSS) da Universidade Federal De Santa Catarina (UFSC).

A PRDHS foi criada com o objetivo de auxiliar o Reitor em suas tarefas executivas na área de gestão de desenvolvimento humano e social, destinada à melhoria do nível de qualidade de vida no trabalho dos servidores docentes e técnico-administrativos em educação. A PRDHS tem o compromisso de preparar os Servidores Técnico-Administrativos em Educação e Docentes para o enfrentamento dos desafios internos, de forma capaz e contributiva, visando prestar o melhor desempenho de suas atividades no atendimento com presteza e competência no crescimento e desenvolvimento das demandas emanadas da comunidade universitária.

A estrutura da PRDHS atualmente está dividida em três departamentos:

❖ Departamento de Desenvolvimento e Potencialização de Pessoas (**DDPP**): que coordena processos de admissão, movimentação, acompanhamento, avaliação e de educação institucional destinados aos servidores docentes e técnico-administrativos, a partir de uma política institucional voltada para um melhor nível de qualidade de vida no trabalho, que visem a potencialização destes como agentes de transformação social da UFSC. (PRDHS, 2009);

❖ Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal (**DDAP**): que coordena programas de administração de pessoal e gerenciamento do processo de trabalho, otimizando uma política que vise um melhor nível de qualidade de vida no trabalho dos servidores técnico-administrativos e docentes da UFSC (PRDHS, 2009);

❖ Departamento de Desenvolvimento de Atenção Social e à Saúde (**DDAS**): que desenvolve e implementa políticas de promoção à saúde e a segurança do trabalho, otimizando o processo de interação no trabalho, bem como de políticas de assistência social que possam amenizar as dificuldades no processo de interação social dos servidores técnico-administrativos e servidores docentes da UFSC (PRDHS, 2009).

A Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor (DiSS), espaço do exercício profissional das assistentes sociais na UFSC, nas suas particularidades, condições e relações de trabalho, está vinculada ao DDAS onde também fazem parte a Divisão de Saúde e Segurança do Trabalho (DSST), onde estão vinculados o Gabinete Odontológico (GO), o Serviço de Saúde Ocupacional (SSO), o Serviço de Segurança do Trabalho (SeST) e a Medicina do Trabalho (MT). Também está vinculada a esse departamento a Junta Médica Oficial (JMO) que realiza avaliação, laudos e perícias médicas. (Vide Anexo B)

Considerando a trajetória do Serviço Social da UFSC, cronologicamente passa a existir em março de 1970, sendo implantado devido à necessidade de levantamentos socioeconômicos para concessão de bolsas para alunos carentes. Em 1984 com a criação da Pró-Reitoria de Assuntos da Comunidade Universitária (PRAC), o atendimento se desdobra entre estudantes e servidores. Em 2004, a PRAC foi extinta para a criação de duas Pró-Reitorias: Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis (PRAE) e a Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social a qual está vinculado o Departamento de Desenvolvimento de Atenção Social e a Saúde (DDAS) ao qual a DiSS está vinculada, mantendo-se assim essa estrutura até os dias de hoje. (Vide Anexo C)

Porém cabe ressaltar que o momento atual da UFSC vem refletindo o contexto de mudanças que acontece nas Instituições Federais de Ensino Superior desencadeando a reestruturação das Universidades e culminando no Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI⁴.

Além de merecer destaque em 2009 as incursões junto ao recém-criado Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor – SIASS, que segundo seu Artigo de número 2 explicita que:

⁴ Reuni- Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais. Com esses planos o governo federal adotou uma série de medidas para retomar o crescimento do ensino superior público, criando condições para que as universidades federais promovam a expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior. As ações do programa contemplam o aumento de vagas nos cursos de graduação, a ampliação da oferta de cursos noturnos, a promoção de inovações pedagógicas e o combate à evasão, entre outras metas que têm o propósito de diminuir as desigualdades sociais no país. O Reuni foi instituído pelo Decreto nº 6.096, de 24 de abril de 2007, e é uma das ações que integram o Plano de Desenvolvimento da Educação (PDE). Fonte: <http://reuni.mec.gov.br>

[...] tem por objetivo coordenar e integrar ações e programas nas áreas da assistência à saúde pericia oficial, promoção, prevenção e acompanhamento da saúde dos servidores da administração federal direta, autárquica e fundacional, de acordo com a política de atenção a saúde e segurança do trabalho do servidor público federal, estabelecida pelo governo. (SIASS)

O Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor (SIASS) foi oficialmente implantado na UFSC no dia 22 de setembro do corrente ano. O SIASS contempla uma política fundamentada em gestão com base em informação epidemiológica, em inter-relação entre três eixos, “assistência, perícia, promoção e vigilância à saúde”, trabalho em equipe multidisciplinar e avaliação dos ambientes, que considere as relações de trabalho⁵. O SIASS funciona com base em acordos de cooperação técnica que os órgãos interessados assinam com a UFSC.

Então, a partir de agora, o Serviço Social da UFSC, não só fará parte desse Sistema, como também estará absorvendo a atenção aos servidores dos órgãos: Polícia Rodoviária Federal, IBAMA, IBGE, Polícia Federal e Procuradoria Geral da União. O que ampliará substancialmente a quantidade de demandas e a diversidade delas.

Assim sendo, até o presente momento, a população atendida pela DiSS, que era originária dos servidores técnico-administrativos em educação e docentes da UFSC, se amplia com a inauguração do SIASS.

O objetivo geral da DiSS é “desenvolver programas sociais de assistência, promoção e prevenção à saúde do trabalhador pautada nos direitos sociais dentro de uma concepção ampliada de saúde”.

As demandas que chegam à DiSS tem origem com os encaminhamentos de setores da própria Universidade - as chefias e a Junta Médica Oficial - ; espontaneamente, onde o próprio servidor procura o Serviço Social para explicitar sua demanda e ou ainda quando sua família busca orientação na Divisão.

Recorremos a documentação da Divisão para identificar que as principais demandas que se apresentam tratam-se de questões relacionadas à

saúde do servidor ou de sua família, licenças médicas prolongadas, absenteísmo, doenças e acidentes de trabalho, aposentadorias, dúvidas sobre legislação, benefícios, solicitação de tratamentos suplementares, troca de setores (remoção, redistribuição),

⁵ Informações retiradas no portal do SIASS- Subsistema Integrado de Atenção a Saúde do Servidor.

dependência química, transtornos afetivos diversos com interfaces nas relações sociais (depressão, stress, transtorno bipolar, etc.), dificuldades de relacionamento interpessoal no trabalho, entre outros (RELATÓRIO ANUAL -DiSS, 2009).

Ainda, segundo o Relatório Anual de 2009, elaborado pela DiSS, os servidores atendidos apresentam como característica importante, o tempo de permanência na UFSC, em decorrência da estabilidade adquirida, ficando na instituição por longos períodos, que variam de 30 a 35 anos. E mesmo depois de aposentados buscam o Serviço Social. Inclusive no caso de falecimento de um servidor, ativo ou aposentado, seus familiares continuam tendo vínculo com a instituição.

Outra característica apresentada pelos usuários da DiSS é a heterogeneidade em seu perfil, identificado através da escolaridade que vai do servidor Ph.D. ao semianalfabeto, a faixa etária variada, o nível socioeconômico e as diversas profissões que se agrupam na instituição. Trazendo, com isso, desafios para as profissionais da DiSS na medida em que se deparam com uma multiplicidade de demandas no mesmo contexto institucional.

Diariamente chegam até a DiSS demandas das mais variadas naturezas, assim sendo as atribuições das Assistentes Sociais giram em torno dessas demandas, tendo que criar um leque de propostas para o encaminhamento das mesmas, além da preocupação constante de se antecipar a essas demandas e do contínuo aprimoramento.

As práticas desenvolvidas pela DiSS estão voltadas para a orientação às situações sociais do servidor e seus familiares, como também as chefias e servidores nas situações sociais relacionadas ao âmbito do trabalho e da saúde, em nível individual, coletivo e interdisciplinar. O Serviço Social orienta, articula e encaminha os recursos sociais e de saúde para a respectiva situação do servidor. Também orienta sobre questões legais e administrativas do trabalho e articulação dos serviços da UFSC.

Desta forma, podemos resaltar que todos os atendimentos individuais e acompanhamentos às situações sociais buscam atender a demanda social apresentada pelos servidores, suas famílias e chefias, acompanhando-os no

processo de avaliação e viabilização de alternativas e encaminhamentos para a superação dessas demandas.

Todo o trabalho desenvolvido pela DiSS, juntamente com as chefias, busca assessorar, orientar e acompanhar situações diversas no âmbito do trabalho, dando orientação na forma de como proceder com encaminhamentos de questões funcionais. Acompanhando os processos de readaptação de atividades laborais dos servidores, fazendo mediação de relacionamento interpessoal no trabalho, apoiando o retorno do servidor que havia se afastado do local de trabalho, aposentadoria, doença na família, servidor com deficiência etc., aparece também trabalhos no que se refere à área de licença médica, orientação sobre auxílios (pré-escola, alimentação, transporte, funeral, etc.).

As Assistentes Sociais da DiSS buscam capacitação continuada através de participação em palestras, seminários, fóruns, eventos pertinentes às práticas profissionais desenvolvidas pela Divisão de Serviço Social, como forma de aprimoramento intelectual que são revertidos em ações competentes.

Destaca-se a participação da DiSS na Equipe Transdisciplinar, atuando em conjunto com a Junta Médica Oficial (JMO), com o Departamento de Desenvolvimento e Potencialização de Pessoas (DDPP), com o Departamento de Desenvolvimento e Administração de Pessoal (DDAP), com a Divisão de Administração de Pessoal do Hospital Universitário (DAP-HU) e com a Saúde Ocupacional.

A DiSS mantém ativa sua participação em projetos de parceria com outros setores da UFSC, tais como: Projeto Comemorando a UFSC; Projeto Novos Servidores; Projeto Professores, Projeto Dimensionamento, Equipe Multiprofissional, Observatório Social de Florianópolis, bem como com quaisquer outros setores que venham solicitar a presença do Serviço Social.

Faz-se necessário elucidar que em todas essas ações profissionais, o Serviço Social elabora propostas de trabalho de acordo com as demandas, para tanto, busca estar se capacitando continuamente. Podemos elencar alguns dos objetivos traçados pelo Serviço Social dentro da DiSS⁶, quais sejam:

⁶ Conforme Relatório Anual da DiSS– 2009.

- Desenvolver ações junto aos servidores na perspectiva da garantia de acesso aos bens e serviços internamente e externamente a UFSC, bem como a ampliação de serviços sociais de atenção integral ao servidor;
- Elaborar, coordenar executar programas na área social desenvolvendo atividades que atendam as demandas sociais dos servidores;
- Efetivar o planejamento da DiSS com maior detalhamento em programas, projetos e ações;
- Estabelecer um programa mais amplo em relação à promoção a saúde;
- Elaborar de forma sistemática os dados estatísticos, buscando melhor retratar os indicadores da prática;
- Divulgar a DiSS e todo seu trabalho, através de site, folder, eventos etc.;
- Trabalhar melhor as atribuições do Serviço Social, como se apresentam as expressões da questão social na DiSS, definindo e aprofundando as categorias de análise;
- Desvendar as atribuições, o papel do Serviço Social em uma equipe transdisciplinar⁷.

Os instrumentos técnicos mais utilizados pelo Serviço Social da DiSS em sua ação profissional são:

- ✓ **Observação:** é utilizada como forma de captar os movimentos da realidade em todos os contextos. Em cada atendimento feito na DiSS percebe-se que um olhar atento é capaz de ir além das aparências e chegar à essência da questão, que trouxe o servidor até o Serviço Social.
- ✓ **Informação:** tanto escrita, como verbal ou audiovisual, é utilizada como forma de construção de conhecimento sendo sistematizada a cada nova questão que se apresenta. Essa sistematização das informações confere ao Serviço Social, uma apreensão das demandas recebidas e consequentemente criação de novas propostas para o enfrentamento;
- ✓ **Abordagem:** é utilizada como forma de aproximação com os servidores usuários do Serviço Social, de forma intencional, pois em sua grande maioria são encaminhados

⁷ Nomenclatura adotada pela Pró-Reitoria após monografia realizada por uma das profissionais participantes desta equipe. Transdisciplinar é a nomenclatura que designa uma equipe de profissionais de diversas áreas que trabalham em conjunto para um objetivo comum.

por sua chefia direta ou pela Junta Médica, na busca de suas inquietações e particularidades necessárias para o estabelecimento das ações profissionais;

- ✓ **Entrevista:** é utilizada para estabelecer uma relação de confiança, de apoio. É na hora do atendimento que se percebe a habilidade das Assistentes Sociais da DiSS em colher os dados que identificam as demandas e que darão subsídio para a avaliação das prioridades e posteriores encaminhamentos;
- ✓ **Reunião:** é utilizada como espaço para troca de experiências entre as profissionais do setor e de outras áreas, esclarecimento de dúvidas e colocação de novas propostas; e ainda avaliação de todo trabalho desenvolvido pela Divisão;
- ✓ **Visita domiciliar:** é utilizada como forma de conhecer o cotidiano dos servidores impossibilitados de comparecer ao serviço e garantir seus direitos.

O Serviço Social é uma profissão que conta em seu trabalho com elementos técnico-operativos que fazem parte dos procedimentos e instrumentais e possibilitam sua intervenção. Os registros de cada atendimento tornam-se de fundamental importância, visto que sua sistematização possibilita maiores interações com a realidade social apresentada, posterior ordenação dessas demandas e futuros encaminhamentos. O que ressalta a importância dos registros, relatórios como forma de dar visibilidade as demandas da população atendida. Assim como assevera Sarmiento (2005), o ato de relatar não pode ser simplesmente descrever fatos ou dados, mais do que isso é relacionar e interpretar, buscando a compreensão dos fenômenos que vem nessas demandas que se apresentam a DiSS como expressões sociais da questão social.

Cabe, assim, as assistentes sociais intervirem frente a essas expressões sociais da questão social, buscando, com consciência, no âmbito das possibilidades e limites da intervenção profissional, dentro da instituição, contribuir para que os indivíduos, neste caso os servidores, possam se reconstruir e reconstruir seus espaços, com autonomia e decisão. E como nos explica IAMAMOTO,

O grande desafio é redescobrir alternativas e possibilidades no cenário atual; traçar horizontes pra formulação de propostas que façam frente à questão social e que sejam solidárias com o modo de vida daqueles que a vivenciam, não só como vítimas, mas como sujeitos que lutam pela preservação e conquista de sua vida, da sua humanidade, (IAMAMOTO, 1997:53).

Com a gama de demandas que se apresentam na Divisão, a DiSS desenvolve vários programas, projetos e ações, dentre eles destacam-se:

- ✓ Programa de Promoção a Saúde, do qual fazem parte os seguintes projetos:

Projeto Aposentadoria: tem como principal objetivo desenvolver ações de reconhecimento e valorização dos servidores em fase de pré-aposentadoria e servidores aposentados da UFSC;

Projeto Cuidar: tem por objetivo desenvolver ações junto aos servidores da PRDHS, comprometidos com o cuidar de si, do outro e do ambiente de trabalho contribuindo no processo de promoção de saúde dos servidores;

Projeto – Licenças por motivo de doença em pessoa da família: tem por objetivo desenvolver ações que possibilitem que o Projeto seja um espaço de promoção de saúde junto aos servidores;

Projeto – Equipe Transdisciplinar – Ações com a Junta Médica Oficial: tem como objetivo o acompanhamento dos servidores técnico-administrativos e docentes em situações como afastamentos médicos prolongados, aposentadoria por invalidez, doenças ocupacionais ou que venham a interferir no trabalho, doenças que requerem remoção de setor, doenças relacionadas a conflitos no ambiente de trabalho, entre outros;

Projetos de Assessoria as Chefias: Atualmente englobando o NDI, BU, Junta Médica, PRDHS, RU. Sendo que para o Núcleo de Desenvolvimento Infantil (NDI) tem como objetivo articular, planejar e assessorar junto com a direção do NDI proporcionando um melhor ambiente de trabalho no local; Sistema de Biblioteca – atender as demandas deste setor; No Restaurante Universitário articular nas questões relacionadas à saúde e as relações de trabalho dos servidores; No Trabalho Conjunto entre Serviço Social e Junta Médica da UFSC atua na relação saúde/trabalho, onde são tratadas situações de orientação sobre questões legais, (re) avaliação de possibilidades de recursos de saúde junto ao servidor;

Projeto Servidores com Deficiência: tem como objetivo desenvolver ações para o estabelecimento de uma política inclusiva voltada aos servidores com deficiência da Universidade Federal de Santa Catarina.

- ✓ Programa de Formação e Sistematização da Prática, do qual fazem parte os seguintes projetos:

Projeto História da DiSS: tem como objetivo central resgatar historicamente a constituição do Serviço Social de Atenção aos Servidores da Universidade Federal de Santa Catarina.

Projeto Estágio Supervisionado: tem com objetivo discutir o fazer profissional do Serviço Social na DiSS, bem como suas competências e atribuições como forma de orientar a prática;

Projeto Sistematização da Prática: tem como objetivo a discussão do foco de atuação e a reestruturação do fazer profissional através de projetos e também iniciar novos projetos a partir das demandas apresentadas pela população atendida (atividade assessorada pelo Prof. Helder Sarmento⁸);

Projeto de Formação Continuada: Apresentações/participações em eventos- tais como congressos, seminários, fóruns etc. o que propicia uma interação e troca de experiências entre os profissionais. Além de um processo de discussão permanente entre os supervisores (campo e acadêmico), a fim de aprofundar o debate de questões inerentes aos processos de trabalho do Serviço Social, qualificando a realização das supervisões.

Ações da Rede de Proteção Social: tem com o objetivo conhecer os recursos existentes interna e externamente a UFSC para ampliar a rede de informações aos usuários da DiSS. Internamente como parte desta rede, mantém-se vigente o Programa de Atenção a Saúde (PAS) que tem por objetivo atender situações emergenciais na área da saúde, prioritariamente demandas por medicamentos e exames de alto custo não fornecidos pelo Sistema Único de saúde - SUS;

Ações da DiSS em Projetos da UFSC: nas quais está inserida:

Comemorando UFSC – fazendo parte da Comissão organizadora; Comissão de Dimensionamento - participando como representante do Departamento de

⁸ **Hélder Boska de Moraes Sarmento - Preceptor do Curso de Especialização Multiprofissional em Saúde da Família: Modalidade Residência/CCS/UFSC** - Professor adjunto I da UFSC. Graduação em Serviço Social pela Faculdade de Ciências Humanas e Sociais de Curitiba (1986), Mestrado em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (1994), Mestrado em Filosofia pela Pontifícia Universidade Católica de Campinas (cursou), Doutorado em Serviço Social pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2000) **Temas de pesquisa:** Serviço Social, formação e intervenção profissional; Gestão de Políticas Públicas; Bioética e Direitos Sociais.

desenvolvimento de Atenção Social a Saúde – DDAS, a qual tem por objetivo redimensionar as força de trabalho dos servidores da UFSC.

A DiSS tem uma preocupação especial com a documentação e com a forma como ela vem sendo feita, haja vista, a implementação do Projeto de Sistematização da Prática, desenvolvido como forma de discussão acerca de uma compreensão mais profunda das experiências já realizadas, com o fim de melhorar a prática profissional. Utilizando esse arsenal pode-se criar um banco de dados, identificar demandas iguais, elaborar novos projetos etc., criando-se assim, algumas alternativas.

Assim com nos mostra Lima,

[...] a documentação é fundamental no processo de obtenção e análise de dados, pois permite a sistematização da intervenção desenvolvida pelos Assistentes Sociais e estudantes tanto nos processos investigativos sobre a realidade social, os sujeitos e o processo de intervenção profissional, quanto de marcos orientadores para as suas ações quando articuladas em diferentes processos de intervenção. (LIMA; MIOTO; DAL PRÁ 2007).

Perante esse arcabouço de informações têm-se material para pensar ações que tragam respostas as demandas que se apresentam.

A documentação utilizada na DiSS é organizada por meio de registros dos atendimentos realizados, estudos socioeconômicos, pareceres e relatórios, entre outros, tais como cartas, comunicações, memorandos, atas das reuniões etc.

A processualidade do atendimento ao servidor se dá através do preenchimento de formulário com dados pessoais e profissionais, originando desta forma uma pasta, onde serão anexados os relatos da situação apresentada. Tão logo seja atendida essa demanda, com conclusão e parecer, a pasta segue para arquivamento, tornando a ser utilizada caso o servidor seja atendido pelo Serviço Social. Desta forma ficam registrados todos os atendimentos que por ventura o servidor venha a ter durante seu período de trabalho na Universidade.

São realizadas com frequência, reuniões para analisar e avaliar todo o andamento da prática profissional na DiSS, com troca de informações e onde são feitos os encaminhamentos, as construções e as elaborações de novos projetos com base nas demandas apresentadas pelos servidores (técnico-administrativos e docentes) da UFSC, bem como de seus familiares. A reunião é um instrumental

utilizado pelo Serviço Social que dá estímulo as discussões, e que apesar de nossa pouca experiência, como estagiária, ainda assim conseguimos participar de forma ativa, expondo nossas opiniões. Conforme Silva Neto,

As reuniões significam um esforço cooperativo, o esforço de um grupo na busca das soluções de problemas. (...) A interação entre pessoas diferentes de estilos e formações diferentes pode ser estimulada nos grupos, fazendo com que alarguem seus horizontes e admitam novas formas de encarar um problema. (...) o grupo gera mais informação e conhecimento. A diversidade traz soluções mais inovadoras do que a visão individual de cada membro do grupo. (SILVA NETO, 1987:8)

Com a direção de estabelecer visibilidade e aproximar os servidores dos projetos, é utilizado um mural com informações pertinentes a agenda da DiSS, disponibilizado em um local que permite boa visualização e onde circulam muitos servidores.

Todo o material cunhado pela DiSS é sintetizado e no final de cada ano, é elaborado um Relatório Anual onde são sistematizadas todas as ações desenvolvidas pela Divisão e todas as demandas apresentadas às assistentes sociais da DiSS, bem como o planejamento das futuras ações.

No próximo item abordaremos as demandas que se apresentam junto ao Serviço Social da UFSC frente à concessão do benefício da aposentadoria.

2.2.1 - Demandas para o Serviço Social frente à concessão do benefício da Aposentadoria.

A Divisão de Serviço Social dando continuidade aos atendimentos dos servidores nas demandas de aposentadoria observou um crescente pedido por parte da comunidade universitária quanto à institucionalização de ações voltadas para valorização da temática aposentadoria. Nos diversos setores em que o Serviço Social interage, tem-se trazido à tona a discussão sobre o crescente número de servidores em fase de aposentadoria, suscitando a necessidade de um repensar

sobre a temática, com um projeto institucional que articule diversas ações pertinentes a esse processo de transição.

Para referendar a elaboração desse projeto, o Serviço Social realizou um questionário no início de 2009 com os servidores que estavam participando do curso de Capacitação Aposenta-ação⁹, no sentido de levantar junto aos mesmos as principais ações e serviços que consideram pertinentes para esse momento.

Entre as principais dificuldades levantadas na enquete está a necessidade de maior articulação entre as ações já desenvolvidas, de forma que os serviços estejam articulados desde o período que antecede a aposentadoria, com ações de preparação e planejamento, ao momento de solicitação da aposentadoria, na tramitação do processo, e ao momento da comunicação oficial da aposentadoria para o servidor e sua chefia.

Nesse sentido, a DiSS criou o Projeto Aposentadoria, que objetiva valorizar o processo de aposentadoria dos servidores técnico-administrativos em educação e docentes da UFSC, com ações relativas ao momento de Pré-Aposentadoria e Aposentadoria. Dentre as atividades desenvolvidas especificamente no Projeto Aposentadoria pode-se elencar:

- Formulação do “Kit Aposentadoria” - o objetivo do kit é informar, homenagear e contribuir, da melhor forma, no processo aposentadoria. O kit contém uma carta de homenagem ao servidor pelo período de serviço prestado a UFSC assinada pelo Reitor, um livro “Terapia para uma Aposentadoria Feliz” com uma carta explicando o propósito do livro e uma proposta de atividade para o servidor desenvolver após a aposentadoria. Sendo este material encaminhado para a residência de cada servidor aposentado, quando do momento de seu desligamento com a Instituição;
- Mobilização com as chefias – criar iniciativa por parte das chefias dos setores para formalizar a saída do servidor para a aposentadoria. Esse processo pode ser feito através de uma conversa de agradecimento, uma homenagem, uma lembrança da equipe, entre outros. A grandeza maior está no fato de reconhecer e valorizar o servidor no seu momento de aposentadoria.

⁹ Curso de Capacitação oferecido pela Divisão da Capacitação – DCAF / DDPP que tem como objetivo possibilitar uma reflexão sobre a aposentadoria enquanto uma nova fase da vida, bem como, acerca do trabalho a ser desenvolvido na UFSC até o momento da aposentadoria.

- Implementação de um LINK no site da UFSC, onde os aposentados e pré-aposentados terão oportunidade de acompanhar as principais atividades e novidades relativas a pré-aposentadoria e a aposentadoria, bem como notícias sobre envelhecimento, saúde, lazer, etc. Também irão encontrar fotos, vídeos e ter acesso às atividades desenvolvidas pela DiSS, podendo também ter a oportunidade de postar comentários e enviar sugestões, interagindo com a Divisão. Além de ter acesso a Política Nacional do Idoso, ao Estatuto do Idoso e outras Leis. O intuito dessa ação é criar um elo entre servidores aposentados e a UFSC.
- Pesquisa sobre Aposentadoria Compulsória, como forma de aprofundamento a respeito do tema e posterior criação de estratégias para esse tipo de desligamento específico;
- Participação em Eventos que envolvem essa temática. No corrente ano houve a participação no “**I Congresso Brasileiro de Orientação para aposentadoria nas Organizações**”, evento promovido pelo Instituto Saúde e Produtividade e Departamento e Programa de Pós-Graduação em Psicologia - PPGP | UFSC;
- Participação em reuniões: Com todas as assistentes sociais, estagiários e bolsistas para apresentação do andamento dos projetos, troca de experiências e repasse de informações com o objetivo de acrescer na melhoria de cada projeto;
- Reuniões com Professora Rita de Cássia Gonçalves pesquisadora da área do envelhecimento e Previdência Social, para subsidiar e refletir acerca das ações da DiSS, objetivando acrescer melhoria no Projeto Aposentadoria.
- Reuniões com o Departamento de Cultura e Eventos e com a APOPEN- Associação dos Aposentados e Pensionistas da UFSC para tratar de assuntos relacionados à temática do envelhecimento;
- Elaboração do artigo sobre o Projeto aposentadoria, apresentado na Semana do Serviço Social em maio de 2010,
- Pesquisa na Biblioteca Setorial do Serviço Social para relacionar Trabalhos de Conclusão de Curso - TCC's - que tratem em seu conteúdo da temática aposentadoria.

- Criação de um Banco de Dados para: Relação de Aposentados por Setor, Relação de Servidores com Perspectiva de Aposentadoria em 2010/2011, e Relação de Servidores com Aposentadoria Compulsória para 2010;
- Participação em eventos que envolvem essa temática. No corrente ano houve a participação no “**I Seminário Estadual de Serviço Social na Previdência**”.
- Realização da Primeira Sessão de Aposentadoria concretizada na sala de reuniões da Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social. Ação implantada para dar importância e relevância ao trabalho desempenhado pelos servidores da UFSC. Nesta primeira solenidade foram homenageadas duas servidoras que se aposentaram no mês de outubro do corrente ano.

2.3 Caracterizando o Caminho da Pesquisa e Conhecendo os Sujeitos da Pesquisa

Neste item será apresentada e discutida a metodologia aplicada no trabalho, ou seja, o caminho científico e o instrumental, utilizados para alcançar os objetivos propostos, enfim todo o caminho percorrido pela pesquisa.

Pesquisar significa investigar, estudar minuciosamente a fim de descobrir fatos relativos a um campo do conhecimento. Pesquisar é o mesmo que buscar, procurar, tentar encontrar. Minayo conceitua a pesquisa como sendo:

“atividade básica das ciências na sua indagação e descoberta da realidade. É uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente. É uma atividade de aproximação sucessiva da realidade que nunca se esgota, fazendo uma combinação particular entre teoria e dados”. (MINAYO, 1993:23)

Para melhor explicitar, recorreremos a Bello, que salienta:

Pesquisar, portanto, é buscar ou procurar resposta para alguma dúvida ou problema. Em se tratando de Ciência a pesquisa é a busca de solução a um problema que alguém queira saber a resposta. Pesquisa é, portanto, o caminho para se chegar à ciência, ao conhecimento. (BELLO, 2008:15)

Deste modo para se chegar a um resultado desejado precisa-se percorrer um caminho, usar instrumentos para descobrir as respostas às indagações, utilizar uma determinada metodologia.

A metodologia identifica a escolha do pesquisador, o caminho e a direção que foram suas opções para a pesquisa. De acordo com Severino,

[...] é um procedimento, ou melhor, um conjunto de processos necessários para alcançar os fins de uma investigação. É o procedimento geral. É o caminho percorrido em uma investigação. Mostra como se irá responder aos objetivos estabelecidos. Deve se ajustar aos objetivos específicos. Envolve a definição de como será realizado o trabalho. (SEVERINO, 2002: 15)

Metodologia é ainda, segundo Bello (2008:15) a explicação minuciosa, detalhada, rigorosa e exata de toda ação desenvolvida no método, no caminho do trabalho de pesquisa. Desta forma, na sequência serão apresentados os caminhos percorridos para a construção da pesquisa, salientando o tipo de pesquisa utilizado no presente trabalho, o universo, os sujeitos da pesquisa e a amostra, as técnicas de coleta de dados, instrumento utilizado, bem como possibilidades e limitações do estudo, definidos conforme escolha da pesquisadora para atingir os fins da proposta investigativa.

2.3.1 O Tipo da Pesquisa

Esta pesquisa tem por objetivo analisar a compreensão da realidade vivida por pré-aposentados e aposentados da UFSC na fase de preparação para aposentadoria, compreender a relevância da participação desses servidores no Programa de Preparação para Aposentadoria – Aposenta-Ação, oferecido pela UFSC a seus servidores, com vistas a orientar futuras ações voltadas a esse determinado público.

Pode-se definir pesquisa como o processo que, utilizando a metodologia científica, permite a obtenção de novos conhecimentos no campo da realidade social (GIL, 1999:42). Assim sendo, este estudo segue o método histórico-dialético que traz a análise dialética das relações sociais e econômicas, a necessidade da compreensão crítica da realidade, das bases materiais e concretas que permeiam a sociedade, e que formam a estrutura que explica acontecimentos históricos, sociais, econômicos e culturais. O Método Dialético, segundo Silva e Menezes,

Fundamenta-se na dialética, na qual as contradições se transcendem dando origem às novas contradições que passam a requerer solução. É um método de interpretação dinâmica e totalizante da realidade. Considera que os fatos não podem ser considerados fora de um contexto social, político, econômico, etc. (SILVA E MENEZES, 2001:27).

Classificam-se três grupos de pesquisa, quais sejam pesquisas exploratórias, pesquisas descritivas e pesquisas explicativas, sendo que cada uma apresenta objetivos específicos para obtenção de seus fins.

Este presente estudo se classifica como uma pesquisa exploratória, e como aborda GIL,

[...] tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais preciosos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. (GIL, 1999:43)

Pesquisa Exploratória é toda pesquisa que busca constatar algo num organismo ou num fenômeno (Bello, 2008). Possibilitando ao pesquisador maior familiaridade com o tema a ser pesquisado, aprofundando assim sua experiência sobre o assunto escolhido.

As pesquisas exploratórias podem ser quantitativas e qualitativas. Por meio da pesquisa quantitativa se colhem dados quantificáveis, aplica-se à dimensão mensurável da realidade, trabalha-se com dados que podem ser medidos, enfim com a objetividade. Enquanto que, na pesquisa qualitativa observam-se as particularidades e interpretações individuais com intuito de desenvolver e aperfeiçoar novas ideias trabalha-se com crenças, valores, atitudes, situações, enfim com a subjetividade dos sujeitos, mergulhando na profundidade do tema levando em conta toda sua singularidade, complexidade e particularidade. Como assevera Minayo, as pesquisas qualitativas são:

Entendidas como aquelas capazes de incorporar a questão do SIGNIFICADO e da INTENCIONALIDADE como inerente aos atos, as relações e as estruturas sociais, sendo essas últimas tomadas tanto no seu advento quanto na sua transformação, como construções humanas significativas. (MINAYO, 1993:10 – grifos do autor).

Esta pesquisa em questão tem natureza qualitativa, pois buscou traduzir e expressar um fenômeno do mundo social em suas determinações.

Nas pesquisas qualitativas, o sujeito não é deslocado da estrutura na qual se encontra, assim busca-se compreender os acontecimentos a partir da interpretação que se faz destes, na experiência diária vivida pelos sujeitos. A abordagem

qualitativa implica, portanto, a analogia entre o mundo real e o sujeito. A partir do momento em que ambos se relacionam reciprocamente (a pesquisa e os sujeitos) acontece à dinâmica, pois o mundo palpável e a subjetividade do homem estão ligados de forma intrínseca. Nas considerações de Triviños, a pesquisa qualitativa apresenta cinco pressupostos relevantes que são:

- a pesquisa qualitativa tem o ambiente natural como fonte direta dos dados e o pesquisador como instrumento chave;
- a pesquisa qualitativa é descritiva;
- os pesquisadores qualitativos estão preocupados com o processo e não simplesmente com os resultados e com o produto;
- os pesquisadores qualitativos tendem a analisar seus dados indutivamente;
- significado é a preocupação essencial na abordagem qualitativa. (TRIVIÑOS, 1987, 128:130)

Assim, entende-se que a pesquisa qualitativa é deste modo, uma atividade lógica que procura investigar o indivíduo em seu habitat, o mundo em que vive. E, portanto, ao considerarmos a abordagem qualitativa para o objeto da nossa investigação social, estamos considerando que as pessoas envolvidas no processo de pesquisa são únicas, com seus desejos, seus medos, sua subjetividade e como nos lembra MINAYO (1993, p.22) são “[...] gente em determinada condição social, pertencente a determinado grupo social ou classe com suas crenças, valores e significados”. Destarte, apontamos nosso estudo nessa direção tendo a consciência de que cada ser é único e em constante transformação.

Como certifica Minayo,

[...] a pesquisa qualitativa torna-se importante para: a) compreender os valores culturais e as representações de determinado grupo sobre temas específicos; b) para compreender as relações que se dão entre atores sociais tanto no âmbito das instituições como dos movimentos sociais; c) para avaliação das políticas públicas e sociais tanto do ponto de vista de sua formulação, aplicação técnica, como dos usuários a quem se destina. (MINAYO, 1993:134)

Dentre as abordagens da pesquisa qualitativa, utilizamos em nosso estudo o método Documental ou Bibliográfico, que é entendido como uma atividade de localização e consulta de fontes diversas de informação escrita, em textos

impressos, livros, artigos, revistas, para colher dados gerais ou específicos a respeito do tema escolhido. De acordo com Silva e Menezes (2001) a pesquisa Documental tem as seguintes fases: identificação de fontes seguras, revisão da literatura e compilação das informações.

E segundo os mesmo autores, a revisão da literatura passa a ser primordial nessa etapa, pois, nesta fase:

[...] você deverá responder às seguintes questões: quem já escreveu e o que já foi publicado sobre o assunto, que aspectos já foram abordados, quais as lacunas existentes na literatura. Pode objetivar determinar o “estado da arte”, ser uma revisão teórica, ser uma revisão empírica ou ainda ser uma revisão histórica. A revisão de literatura é fundamental, porque fornecerá elementos para você evitar a duplicação de pesquisas sobre o mesmo enfoque do tema. Favorecerá a definição de contornos mais precisos do problema a ser estudado. (SILVA E MENEZES, 2001:27).

O uso da abordagem dialética foi outra opção para este estudo de pesquisa. Cremos e Minayo confirma em seus estudos que:

Enquanto o materialismo histórico representa o caminho teórico que aponta a dinâmica do real na sociedade, a dialética refere-se ao método de abordagem deste real. Esforça-se para entender o processo histórico em seu dinamismo, provisoriedade e transformação. Busca aprender a prática social empírica dos indivíduos em sociedade (nos grupos e classes sociais), e realizar a crítica das ideologias, isto é, do imbricamento do sujeito e do objeto, ambos históricos e comprometidos com os interesses e as lutas sociais de seu tempo. (MINAYO, 1993:65)

Nesse sentido a abordagem dialética vai além do que está aparente, procura distinguir qual a dinâmica real do tema escolhido para a pesquisa, esforçando-se para entender todo o processo histórico que o envolve e todo seu movimento e transformação.

2.3.2 – O Universo e a amostra da Pesquisa

População ou universo da pesquisa é a totalidade de indivíduos que possuem as mesmas características definidas para um determinado estudo. Como esclarece GIL (1999,42), “universo ou população é um conjunto definido de elementos que possuem umas determinadas características” neste estudo o universo representa os servidores técnicos administrativos em educação e docentes da UFSC em fase de pré-aposentadoria e aposentados.

Já a amostra é parte da população ou do universo, selecionada para o estudo. Antes de citar qual amostra escolhida para a realização da pesquisa, é necessário descrever os tipos existentes. Uma amostra pode ser probabilística (casual), quando a escolha dos elementos da amostra é aleatória, ou não probabilística (não casual), quando a escolha dos elementos não é feita aleatoriamente.

Amostra, ainda conforme GIL (1999:42) representa uma “pequena parte dos elementos que compõe o universo”, que neste estudo serão os servidores da UFSC que participaram do curso de preparação para aposentadoria Aposenta-Ação no período de janeiro a julho de 2010.

Para reconhecer e identificar o universo da pesquisa recorreremos ao Departamento de Capacitação – DCAF/DDPP/PRDHS/UFSC, aonde se chegou a relação de participantes do curso nesse período. Na relação contavam vinte e cinco nomes, dentre eles apenas treze concluíram todo o curso de preparação para aposentadoria, os demais por motivos não investigados deixaram o grupo antes do término previsto. Sendo assim, como havíamos previsto anteriormente, como critério da amostra, seriam os participantes do curso de preparação para aposentadoria da UFSC no período de janeiro a julho de 2010, entramos em contato telefônico, com as treze pessoas participantes, expondo nossas intenções com a pesquisa e as formas que utilizaríamos para efetuar-la. Das pessoas contatadas, apenas oito concordaram em participar da pesquisa, sendo que todas estão na condição de pré-aposentadas e nenhuma aposentada. Pensando ser essa amostra insuficiente para uma análise mais detalhada tentamos a ampliação do campo de entrevistados, acrescentado ao recorte o segundo semestre do ano de 2009.

Desta forma, entramos em contato via e-mail e por telefone, com os oito aposentados que participaram do curso de preparação para aposentadoria da UFSC no período de julho a dezembro de 2009, sendo que dois servidores concordaram em participar da pesquisa. Assim, totalizando uma amostra inicial com dez servidores.

2.3.3– As coleta de dados

A coleta de dados é a etapa do estudo que tem por objetivo reunir os dados relacionados ao tema a ser pesquisado, para tanto necessita escolher um instrumental que venha satisfazer as exigências do trabalho desejado.

Segundo Minayo,

Essa estratégia de coleta de dados é geralmente usada para: a) focalizar a pesquisa e formular questões mais precisas; b) complementar informação sobre conhecimentos peculiares a um grupo em relação a crenças, atitudes e percepções; c) desenvolver hipóteses de pesquisa para estudos complementares. (MINAYO, 1993:129)

As técnicas de coleta de dado mais usadas frequentemente são: questionários, entrevistas, observação direta, registros institucionais e grupos focais. Para o trabalho em questão foi utilizado o instrumental questionário.

O questionário, numa pesquisa, é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, que devem ser respondidas por escrito e com ou sem a presença do entrevistador. Segundo orientações do autor Bello,

[...] sua confecção é feita pelo pesquisador, seu preenchimento é realizado pelo informante. A linguagem utilizada no questionário deve ser simples e direta para que o respondente compreenda com clareza o que está sendo perguntado. Não é recomendado o uso de gírias, a não ser que se faça necessário por necessidade de características de linguagem do grupo (grupo de surfistas, por exemplo). Todo questionário a ser enviado deve passar por uma etapa de pré-teste, num universo reduzido, para que se possam corrigir eventuais erros de formulação. (BELLO, 2008:15)

O questionário utilizado foi organizado de forma a ser autoexplicativo, simples e direto, com treze questões objetivas de múltipla escolha e uma questão discursiva, sendo que nas questões de múltipla escolha podem ser assinaladas mais de uma resposta. O questionário foi dividido em três blocos, quais sejam: identificação, processo de trabalho e transição das relações de trabalho. (Apêndice A)

Todo questionário a ser aplicado deve passar por uma etapa de pré-teste, num universo reduzido, para que se possam corrigir eventuais erros de formulação. O pré-teste é uma aplicação de um questionário, na sua versão preliminar, a uma amostra de indivíduos, com o objetivo de identificar perguntas-problema que justifiquem uma modificação da redação, alteração do formato ou mesmo serem eliminadas da versão final. (WIKIPÉDIA)

Foi realizado um pré-teste com uma das participantes do programa de preparação para aposentadoria - Aposenta-Ação, o que levou a uma recondução do fio condutor da pesquisa e alterações nas perguntas, para melhor alcançar os objetivos e assim aplicar aos demais participantes. A aplicação do questionário com cada um entrevistado se deu após contato telefônico direto e agendamento em seu próprio ambiente de trabalho.

Considerando que para a aplicação do questionário teríamos que ter a aceitação dos servidores, foi estabelecido com os sujeitos envolvidos na pesquisa um termo de consentimento de informações (Apêndice B), no qual estão explicitadas as intenções da pesquisadora e a garantia da privacidade e do sigilo ético das questões respondidas.

2.3.4 - Analisando os dados obtidos nas entrevistas

Tendo em vista o objeto da pesquisa, neste item serão apresentados e analisados a prática investigativa dos dados coletados com a aplicação do questionário.

De acordo com Minayo (1993) para a realização da análise temos que considerar a compreensão dos dados coletados, a confirmação ou não dos pressupostos, devemos tentar responder as questões formuladas, e ampliar o

conhecimento sobre o assunto pesquisado, articulando-o ao contexto cultural do qual faz parte.

Em nosso estudo utilizamos, em especial, uma entrevista semiestruturada, materializada em um questionário, com treze questões objetivas de múltipla escolha e uma questão discursiva. (Apêndice A em Anexo)

Na análise de dados, primeiramente foi realizada a apreciação dos conteúdos e na sequência procedeu-se uma leitura preliminar de todos os questionários, destacando os aspectos significativos de cada um. Em seguida, foi ordenada uma leitura comparativa entre os questionários buscando destacar dados comuns e também elementos diferenciadores, já que se trata de uma pesquisa qualitativa.

Cada bloco de questões foi analisado à luz das referências teóricas pesquisadas, considerando aspectos comuns singulares, mas também expressivos. Dessa forma, tentou-se esboçar a opinião dos participantes do Aposenta-Ação acerca da relevância do mesmo, dos avanços e da sua consolidação, citando também sugestões relatadas pelas entrevistadas.

As entrevistas ocorreram segundo o planejamento, porém observou-se que durante a aplicação do questionário as pessoas tinham necessidade de ponderar sobre cada uma das questões formuladas. Necessidade essa, atendida e incentivada pela pesquisadora. Pois, segundo Minayo (1993) os entrevistados agem e reagem em todo processo, lembrando que:

A realidade social é um lusco-fusco, mundo de sombras e luzes em que os atores revelam e escondem seus segredos grupais. Em lugar do caráter de “passividade” que as teorias reprodutivistas e positivistas, sob os pontos de vista diferentes, conferem aos entrevistados, esses autores (integracionistas simbólicos e fenomenologistas) os projetam agindo e reagindo durante todo o processo de contato com o pesquisador. (MINAYO, 1993:115)

O critério inicial foi à consulta aos arquivos da Divisão de Capacitação - DCAF para listar os servidores que haviam participado do PPA, no período pré-determinado pela pesquisa, compreendido entre janeiro a julho de 2010. De posse dessa relação podemos perceber que o número total de inscritos, que era de 25 servidores, nem todos concluíram o processo. Restando, dessa relação, apenas 13 servidores, dentre os quais, todos em fase de pré-aposentadoria.

Desta feita, tornamos a entrar em contato com a Divisão de Capacitação – DCAF para ampliar nosso horizonte para um semestre anterior, podendo assim, incluir em nosso universo o total de oito servidores aposentados.

A disponibilidade para a realização das entrevistas foi buscada por vários contatos, através de ligação telefônica e e-mail. Sempre expressando as intenções da pesquisa. No entanto, não foi fácil encontrar pessoas com disponibilidade para participar. Durante os contatos, ouvimos uma série de razões que impediam a participação do servidor, dentre elas: a falta de tempo, o não interesse pelo tema, entre outros, como estarem de licença ou viajando. Porém, com muita determinação, conseguimos contato positivo com oito servidoras pré-aposentadas e duas servidoras aposentadas, perfazendo um total de dez servidoras entrevistadas. Não conseguimos contato com o único participante masculino desse grupo. Então nossa pesquisa, trabalhou com um universo integralmente feminino.

A coleta dos depoimentos, das servidoras pré-aposentadas da UFSC, foi realizada em seus locais de trabalho, na própria universidade, dito pelas entrevistadas, como um facilitador, pela não necessidade de se locomoverem a outro ambiente. Já as entrevistas com as aposentadas, foram agendadas para as suas residências, no entanto de última hora, foram concluídas no hall da Reitoria da UFSC, pois as mesmas estariam fazendo atividades na universidade.

A duração de cada entrevista variou muito, indo de quarenta minutos, em média, com as servidoras pré-aposentas, chegando há quase duas horas e meia com uma das aposentadas. Pode-se perceber, pela necessidade de falar, que mesmo para aquelas que desejam se aposentar e já tem planos para o futuro, é normal o aparecimento de certa ansiedade ao lidar com essa nova possibilidade, principalmente por saberem que a aposentadoria provoca, inevitavelmente, uma série de mudanças.

Como mencionado anteriormente, o questionário foi dividido em três blocos, quais sejam: identificação (sexo, escolaridade), processo de trabalho, (vínculo de trabalho, tempo de permanência) e transição das relações de trabalho (tipo de aposentadoria, limites e possibilidades com a aposentadoria e preparação para aposentadoria).

Diante dessas premissas seguimos a análise, e como primeiro ponto a ser destacado, temos a presença massiva das mulheres no PPA da UFSC. Dos treze servidores que participaram do último curso, ministrado no primeiro semestre de

2010, apenas um é homem, sendo que o questionário em sua totalidade foi aplicado somente com as mulheres. Para adentrar nessa questão, torna-se necessário discutir participação social, e como assevera Safira Ammann (1979) apud Nunes (2001:14), as condições de participação estão em dois níveis: o do indivíduo (no plano da conscientização) e o da sociedade (no modo como as relações sociais acontecem, considerando as questões conjunturais e estruturais). E assegura ainda, que no nível individual estão relacionadas a três fatores psicossociais, que são: a motivação, a informação e a educação.

[...] A motivação está relacionada ao modo como nos colocamos diante do mundo exterior. [...] A informação é a condição que subsidia os segmentos nas escolhas a partir de seus interesses e necessidades. [...] A educação é a terceira condição para a participação. Aprender a participar é se apoderar de ideias, de hábitos e habilidades com um novo padrão de comportamento e isto é possível ao longo de toda a nossa vida. É através de um processo de educação permanente que podemos assumir uma nova posição frente às situações do nosso cotidiano, desenvolvendo nossas potencialidades, muitas vezes adormecidas, e acionando nossa criatividade. (Ammann, 1979 apud NUNES, 2001:14).

Com referência a participação massiva das mulheres, de uma forma geral, Debert (1994), em seus estudos acerca da temática gênero e envelhecimento, afirma que:

O público masculino costuma estar mais mobilizado para questões que remetam à luta pelos direitos do cidadão, através da militância nas Associações de Aposentados e Pensionistas, enquanto as mulheres de mais idade são mobilizadas pela luta por mudanças culturais amplas no interior dos programas de terceira idade onde são maioria. (DEBERT, 1994:)

Assim, fica explícita a participação das mulheres com mais efetividade nesse grupo de preparação para aposentadoria da UFSC, observando que os homens, em sua grande maioria, deixam para se preocupar com a aposentadoria quando esta já está sacramentada.

Outro ponto a ser observado é relativo à escolaridade das participantes, assim como mostra o gráfico número 1, abaixo:

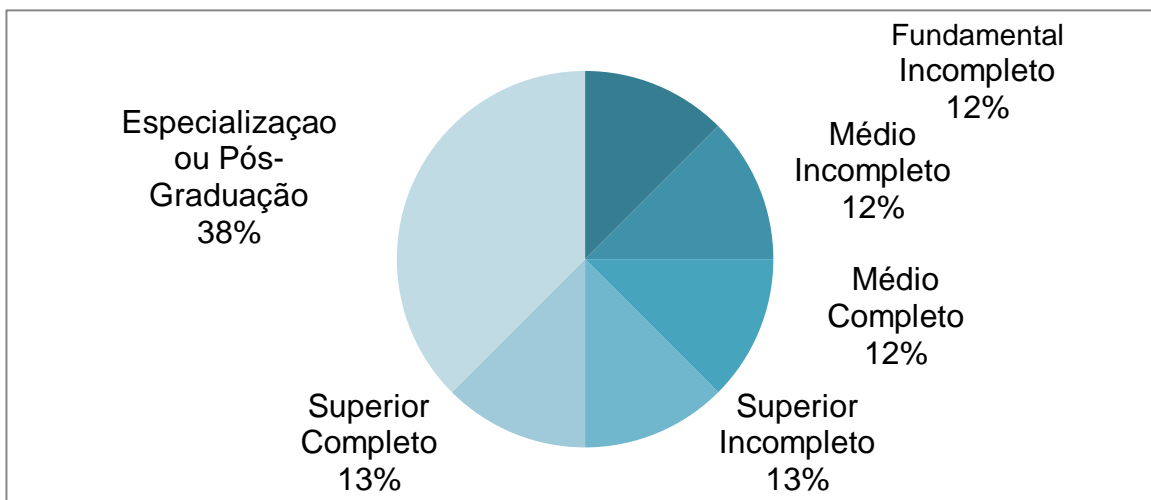


Gráfico número 1 – Escolaridade - Fonte- elaborado pela autora.

Como havíamos abordado anteriormente a heterogeneidade do perfil do servidor da UFSC é identificada através de diversas variantes, sendo uma delas a escolaridade que vai do servidor com Ph.D. ao servidor que exerce sua atividade profissional em uma universidade e é semianalfabeto. Nessa pequena amostra de nossa pesquisa podemos observar esse fato claramente, pois o gráfico apresentado nos indica a variedade de níveis de instrução desses servidores, indo do ensino fundamental incompleto a especialização. O que significa pensar que independente das oportunidades que se apresentam a cada sujeito, essas são vivenciadas de formas diferentes, de acordo com a subjetividade de cada um. Assim sendo, não basta o sujeito estar inserido em um local onde se tem acesso direto a educação sem que todas as outras variantes estejam direcionadas para esse fim.

No que diz respeito ao tempo de permanência na UFSC e no Serviço Público Federal, constatamos que todas as participantes do Aposenta-Ação têm um histórico acima de 20 anos laborais, muitas até ultrapassando 30 anos. O que explicita o quadro atual de solicitações de aposentadoria, indo ao encontro do tempo de existência da UFSC, que completa 50 anos em dezembro de 2010. Lembrando que cada entrevistado faz parte da história e da construção dessa Universidade, tendo elos e história com essa Instituição.

Também podemos destacar na pesquisa o fato de que todas as participantes são técnicas administrativas em educação e segundo a Divisão de Capacitação isso se repete a cada curso ministrado, pois os docentes não costumam participar do

programa. Porém, não vamos adentrar nessa análise, pois não integra os objetivos de nossa pesquisa.

Para reconhecer a condição de aposentado, abordaremos quais foram às opções, relativas ao tipo de aposentadoria escolhidas pelas participantes, que segundo nossa pesquisa apontou para a modalidade de Aposentadoria Voluntária por Idade e por Tempo de Contribuição. Vale lembrar que com essa opção o servidor tem seus proventos integrais após seu desligamento e que os reajustes são paritários a quem está na ativa, sendo também estendidas aos inativos quaisquer benefícios ou vantagens posteriormente concedidas aos servidores em atividade, inclusive quando decorrentes de transformação ou reclassificação do cargo ou função em que se deu a aposentadoria. Destarte, todas escolheram essa modalidade de aposentadoria por perceberem ser a mais vantajosa para suas vidas.

Apesar de não ser uma das questões da pesquisa podemos perceber que a faixa etária dessas pessoas está em torno de 50 á 56 anos de idade, o que traz à tona a espera por completar idade e o tempo necessários para usufruir o tempo de aposentado.

Dentre os motivos elencados para o desligamento, assim como segue no gráfico número 2, apresentamos:

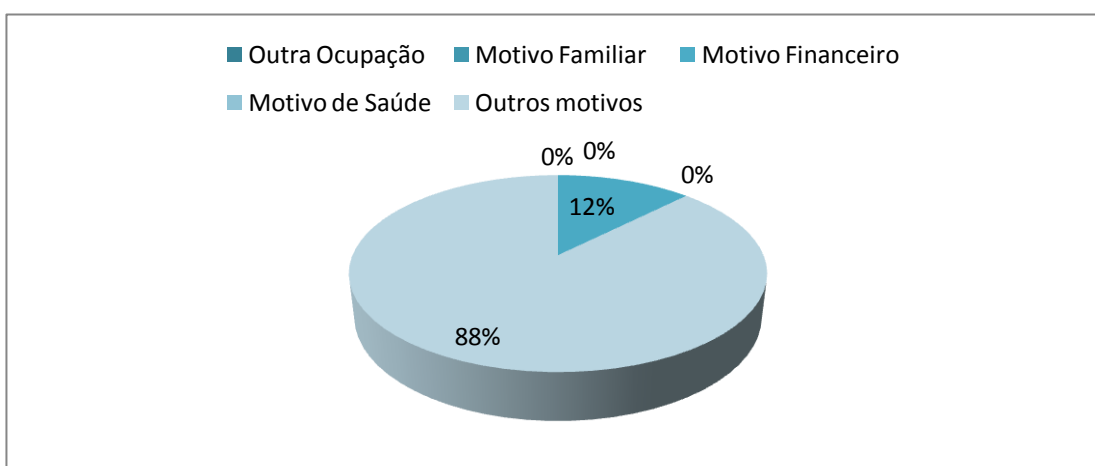


Gráfico número 2 - Motivos Para o Desligamento - Fonte- elaborado pela autora.

Na questão que abordava os motivos para o desligamento das relações de trabalho, podemos perceber que um dos motivos citados foi o financeiro, sendo discutido pelas pessoas que o destacaram como a preocupação com o futuro. Porém, dentre os motivos citados a grande maioria das entrevistadas, disse não ter

se identificado com nenhum dos apresentados e optaram por outros motivos. Assim, algumas relacionaram a aposentadoria, esse momento do desligamento, ao sentimento de dever cumprido, alcançado através dos anos dedicados a UFSC. Tendo completado os anos necessários para esse desfecho se davam por satisfeitas. Outras afirmaram que era tempo de fazer novas atividades, aprender coisas novas. E apenas uma relacionou seu desligamento à falta de tempo para ela mesma, dizendo ser a carga horária excessiva para quem está em processo de aposentadoria, não deixando opção de escolha que não fosse se aposentar independente de querer ou não continuar trabalhando.

Quando a pergunta foi o que significa para você estar aposentado, as opiniões se concentraram no tema liberdade, como mostra o gráfico número 3:

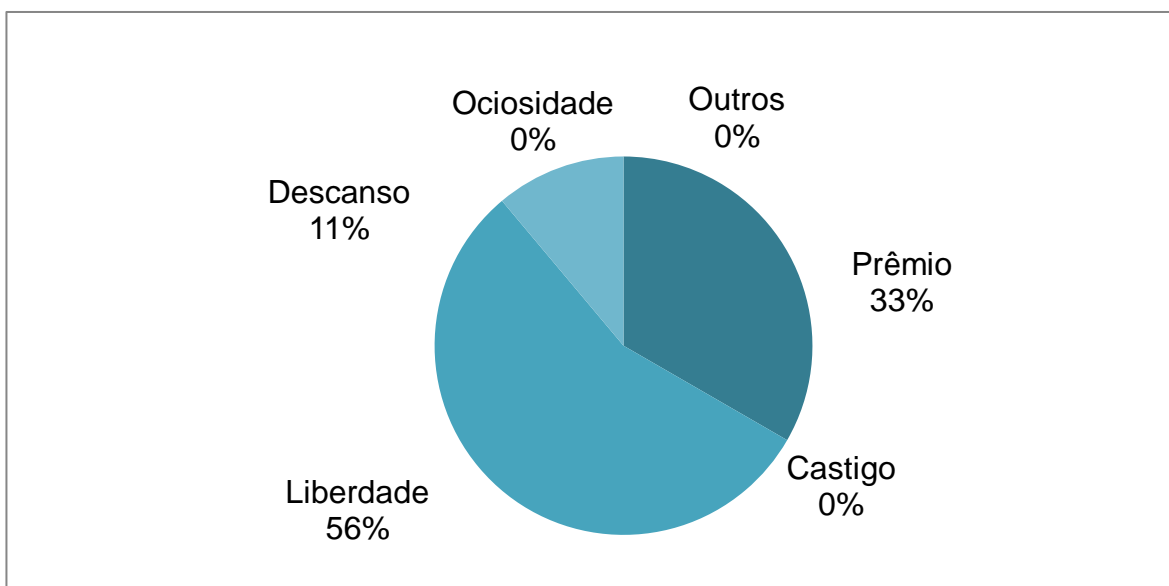


Gráfico número 3 - O que significa estar aposentado? - Fonte - elaborado pela autora.

A liberdade é a opção feita pela maioria, que relaciona a aposentadoria a tempo livre que terá de agora em diante, pela despreocupação com compromissos e horários de trabalho, com a escolha de atividades para fazer, etc. Algumas também relacionaram a aposentadoria a um prêmio, não a desqualificando como um benefício, mas relacionando-a a experiência que os anos de trabalho na UFSC acrescentaram em suas vidas, se dizendo realizadas e orgulhosas de terem alcançado essa conquista.

Na sequência perguntamos em qual área de sua vida haverá mais mudanças após o desligamento das relações de trabalho com a UFSC, e observamos uma variedade de respostas, como indica o gráfico número 4, abaixo:

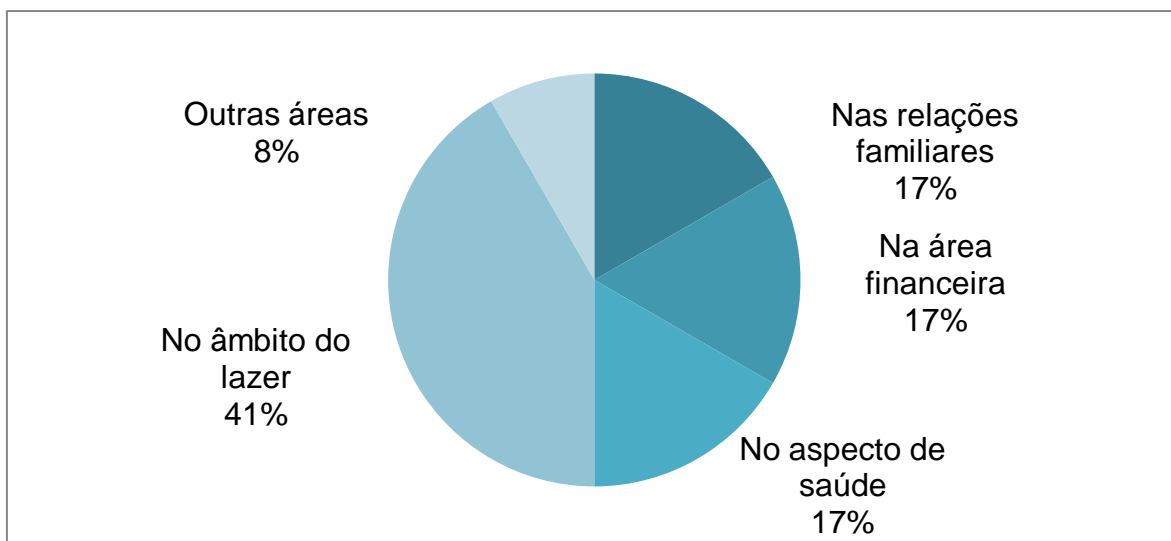


Gráfico número 4 - Qual área haverá mais mudanças? - Fonte - elaborado pela autora.

Em sua grande maioria optaram pela resposta que indicava mudança no âmbito do lazer, citando viagens, possíveis engajamento em cursos de dança e fotografia e também tempo disponível para aproveitar com a família. Outras citaram a área financeira como um acréscimo no orçamento dizendo estarem já organizadas para outras frentes de trabalho. Outras fizeram referência à área da saúde como uma perspectiva de maiores cuidados, já que com os horários rígidos do trabalho, faltava tempo para se cuidar. Ainda houve quem optasse pelas mudanças nas relações familiares mencionando a falta que faziam para os filhos durante o período que estavam no trabalho, além de ter mais tempo para o lazer com eles.

Já com relação às possibilidades que se apresentam com a aposentadoria podemos perceber que todas tem uma visão bem otimista dessa nova etapa, pois dentro das opções oferecidas na resposta dessa questão, todas assinalaram pelo menos três das quatro apresentadas. Quais sejam: a realização de novos projetos de vida, a concretização de sonhos até então adormecidos, o cuidado com a família e o tempo livre para viajar. Além de apresentarem novas possibilidades com a aposentadoria como a oportunidade de iniciar uma nova carreira profissional, voltar aos estudos, entre outros.

Com relação aos limites que se apresentam com a aposentadoria podemos perceber que as entrevistadas ficaram divididas em suas respostas. Sendo que algumas afirmaram que não viam nenhum limite com a aposentadoria, dizendo ser uma fase nova, porém com muitas possibilidades. Outras, no entanto, asseguraram que há sim, um declínio no rendimento econômico e que até por esse motivo tinham completado o curso Aposenta-Ação, pois ganhariam algumas horas-aula em seu contracheque, que incrementariam seu salário. Vale destacar que com o novo plano de cargos e salários os cursos de capacitação contam como progressão em forma financeira. Outras, ainda, falaram no afastamento do ciclo social, afirmando que por passarem muitos anos dentro da instituição, seu ciclo social se restringia aos amigos de trabalho e o afastamento seria algo a ser sentido com muito pesar. Além da perda da identidade profissional, que carregam há anos como um sobrenome, sendo conhecidas por muita gente como a Senhora “X” da UFSC. Isso seria algo a ser incorporado com o passar dos anos sem ser notado e que com o desligamento viria à tona.

Também apresentaram outros limites com o desligamento como a perda do convívio com o conhecimento contínuo que é possibilitado pela Universidade, a diminuição no uso do intelecto, já que não estariam mais dialogando permanentemente com a pesquisa e a extensão.

Perguntamos também se sentiam necessidade de preparação para a aposentadoria e se estavam buscando essa preparação de alguma forma. Nessa questão houve uma dualidade, pois, ao mesmo tempo em que algumas se diziam preparadas, outras apresentavam uma insegurança contida em suas palavras. Algumas se diziam preparadas e decididas pela opção da aposentadoria, sem necessitar de nenhum trabalho nesse sentido. No entanto, outras se disseram muito inseguras, mesmo querendo aposentar-se, falaram que o ser humano necessita sempre estar preparado para o porvir, toda mudança necessita ser planejada. E dessa forma estavam buscando preparação através de novos elos profissionais, ou mesmo através de cursos palestras e livros que tratem dessa temática. Uma delas, mais inquietada com a situação, falou também em fazer terapia com psicólogo, devido a sua total insegurança frente à aposentadoria.

Perguntamos as participantes como conheceram o PPA da UFSC, de que forma tiveram aproximação com o mesmo, ao que responderam em sua grande maioria que foi através de outros participantes do curso, amigos de trabalho que já

havam passado por essa etapa. A divulgação no site ou por informativos teve algumas menções e também o contato com a Professora, idealizadora do PPA da UFSC, foram às formas que as entrevistadas apresentaram como oportunidade de conhecer este Programa e dele participar.

Respeitando o fio condutor da entrevista, na sequencia, perguntamos qual a contribuição do Aposenta-Ação para essa nova etapa da vida, após sua participação no Programa. E as respostas a essa questão foram revistadas de uma série de informações e bem variadas, como podemos observar no gráfico número 5, como segue:

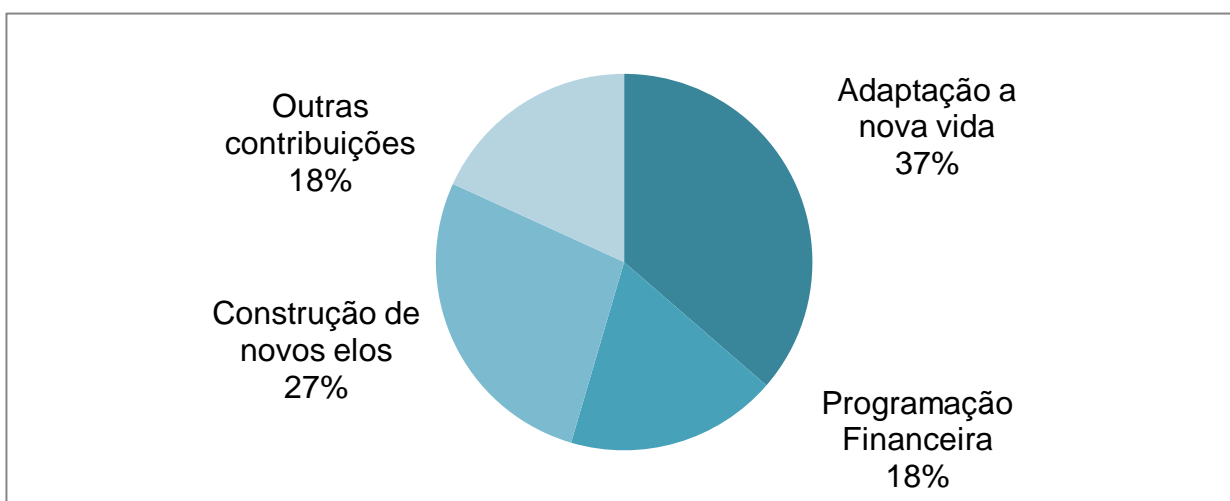


Gráfico número 5 - Qual a contribuição do curso Aposenta-Ação? - Fonte - elaborado pela autora.

Todas ponderaram sobre a relevância desse Programa, afirmando que todos os servidores, na situação de pré-aposentados, deveriam passar por esse curso para reafirmar suas convicções em se aposentar realmente. Avaliaram que os conteúdos trabalhados no Programa vão ao encontro das dúvidas e inseguranças que permeiam suas mentes nesse período. E que mesmo aquele que se diz preparado ao passar por esse Programa terá que reavaliar suas intenções para essa nova fase da vida. Como assevera Roesler e Soares, quando entendem que:

Na medida em que a pessoa tem clareza acerca de seu projeto de ser e de suas possibilidades concretas na realidade, a partir da conciliação de sua história com o contexto no qual está inserida, é possível um efetivo desligamento do trabalho com repercussões menos severas em termos de sofrimento psicológico, num processo de reinserção social fora dos muros da organização. (ROESLER e SOARES, 2009:10).

E essa clareza é efetivada durante a participação no PPA, segundo avaliação das participantes.

Por fim, pedimos sugestões acerca de como a UFSC poderia contribuir para desenvolver ações que preparem o servidor para aposentadoria. E nessa questão sentimos a dificuldade de respostas das entrevistadas, não sabiam de que forma esses conteúdos poderiam ser materializados. Mesmo assim, depois de elogios a iniciativa da UFSC em disponibilizar esse PPA, algumas fizeram considerações. O primeiro ponto, e o mais comentado, foram com relação à divulgação do Programa, que se apresenta através do site e de alguns informativos da UFSC. Tendo a consciência de que esse meio de comunicação, a Internet, não está ao alcance de todos, mesmo dentro de uma Universidade, foi sugerido que houvesse outras formas de divulgação. Servidores da UFSC que trabalham no Restaurante Universitário – RU, ou mesmo os que trabalham na Prefeitura da UFSC diretamente com serviços gerais, não tem acesso a computador, e é nessa direção que estão pensando as participantes.

Outra sugestão, feita por uma das entrevistadas, foi que a UFSC proporcionasse ao servidor pré-aposentado um desligamento gradual, com os horários de trabalho sendo diminuídos com a proximidade da aposentadoria até chegar ao total de 6 horas diárias. Segundo a entrevistada essa forma de desligamento gradual ajudaria o servidor a enfrentar seus medos, e ir se adaptando a essa nova realidade. Ainda foi sugerido que fossem feitas palestras para esse público específico e ao mesmo tempo fossem criados boletins e informativos a respeito da aposentadoria, pois muitos dos servidores que estão próximos a se aposentar, não têm qualquer tipo de orientação a respeito.

Quando procedemos nossas entrevistas identificamos que os servidores, que participaram desse trabalho investigativo relatam demandas que expressam a necessidade de construção de novos e próprios projeto de vida. Incluem nessa lógica a reflexão e a discussão sobre as maneiras de usar o tempo livre após o desligamento das relações laborais, informações sobre as regras e leis que regem o sistema previdenciário. Porém, não podem ser desconsiderados elementos que melhorem sua qualidade de vida e a consequente participação em atividades ligadas à saúde, ao lazer e a interação social.

2.4 - Elencando determinações de inserção do Serviço Social no programa de aposentadoria

As transformações que se apresentam com o processo de reestruturação produtiva, trouxeram várias consequências nefastas, dentre elas, o aprofundamento das desigualdades sociais. As profundas mudanças no mundo do trabalho refletiram em novas modalidades de consumo, de produção e reprodução e de aposentadoria. Segundo Barbosa (2009:127), é nesse contexto que o Serviço Social, enquanto profissão, surge nas organizações, sejam elas privadas ou públicas.

Ao analisar a inserção da profissão, Iamamoto (2001:47), assevera que cabe aos assistentes sociais ficarem responsáveis pelo gerenciamento de benefícios sociais, pela minimização dos focos de tensão, na articulação de ações para adoção de comportamentos produtivos e pela intervenção técnico-metodológicas nas relações humanas.

Assim, em um contexto de globalização e com amplos progressos tecnológicos, novas exigências e novos paradigmas se apresentam para esta categoria profissional nesta atual conjuntura. Lembrando Iamamoto (2001) fazemos parte da divisão sócio-técnica do trabalho, e desta forma estamos sujeitos às transformações, exigências e pressões acerca do trabalho a ser realizado.

O trabalho do Serviço Social nas instituições está diretamente relacionado a políticas sociais atreladas aos trabalhadores, para tanto, necessita-se de dedicação e afinco, visto que estas se alteram a todo o momento. Dentre essas políticas estão às relacionadas ao momento da aposentadoria e todas as questões que envolvem o envelhecimento, passando a ser foco de interesse e objeto de intervenção e investigação por parte do Serviço Social.

Desta forma, essa temática não pode passar despercebida para o Serviço social. Como assevera Potyara,

Por ser uma profissão que atua em constante interação com as políticas e os direitos sociais, o Serviço Social não pode ficar alheio à tematização do fenômeno do envelhecimento. E mais, não pode se abster do exame crítico do significado e implicações contextuais desse fenômeno, visto que ele não se dá de forma isolada. O envelhecimento é antes de tudo uma questão complexa. (POTYARA, 2005:3)

Assim sendo, cabe ao profissional de Serviço Social, apropriar-se de referenciais teórico-metodológicos que embasem seu fazer profissional com competência e maestria. Sabendo mesclar as respostas internas do cidadão enquanto trabalhador e as respostas externas do trabalhador enquanto cidadão. Alcançando o sujeito como um ser totalizado. Como afirma Iamamoto,

Sendo o Serviço Social uma especialização do trabalho e a atuação do Serviço Social uma manifestação do seu trabalho, inscrito no âmbito da produção e reprodução da vida social, a preocupação é afirmar a óptica da totalidade na apreensão da dinâmica da vida social, identificando como o Serviço Social se relaciona com as várias dimensões da vida social. (IAMAMOTO, 2001:7)

Novas exigências são colocadas para o Serviço Social na atual conjuntura, sendo explicitadas em novas demandas para a profissão, e precisam ser atendidas pelos assistentes sociais com respostas qualificadas.

O envelhecimento e seus desdobramentos no panorama demográfico mundial aparecem como uma nova demanda para o Serviço Social. Esse cenário abre espaço para a atuação dos assistentes sociais, dando respaldo a suas ações e a implantação de novos projetos que venham trabalhar diferenciadas questões. E desta forma, o Serviço Social vê a possibilidade de inserção nessa área. Nesse sentido, pode-se apoiar Iamamoto, quando aponta que:

[...] as possibilidades estão dadas na realidade, mas não são automaticamente transformadas em alternativas profissionais. Cabe aos profissionais apropriarem-se dessas possibilidades e, como sujeitos desenvolvê-las, transformando-as em projetos e frentes de trabalho. (IAMAMOTO, 2001).

Ao estabelecer os estudos do Serviço Social em um programa gestado e em execução por uma área de Ciências Humanas da UFSC urge a pretensão de desvelar que esta temática que envolve as relações de trabalho, aposentadoria, envelhecimento e tem seus desdobramentos, se constitui campo de ação interventiva da profissão. Conforme destaca Potyara, em seus estudos que:

[...] um tema social como o envelhecimento, que se impõe ao estudo e à investigação pelo seu caráter revolucionário, não poderá deixar

de ser contemplado nos projetos de pesquisa de professores e alunos de Serviço Social. Até porque são esses estudos e pesquisas que irão subsidiar a elaboração de diagnósticos da realidade a ser trabalhada pelo profissional e a definição de políticas sociais coerentes e consistentes com essa realidade. (Potyara, 2005:11)

Ampliando essa análise para o Serviço Social, podemos introduzir os estudos de Gonçalves ao inferir que:

Para o Serviço Social, alguns recortes da questão podem tornar-se objeto de estudo e pesquisa como a aposentadoria vivenciada enquanto exclusão social, pois os estudos ainda são diminutos neste campo da pesquisa profissional, tornando-se imprescindível um olhar ampliado com uma prática investigativa possibilitando uma leitura e o possível desvelamento dessa realidade. (GONÇALVES, 2006:19)

Tratar a aposentadoria consiste, portanto, desvelar um contexto onde ocorre uma ruptura abrupta entre um período de tempo totalmente voltado e organizado para o trabalho e um período de tempo livre, que pode resultar numa verdadeira quebra da própria utilização temporal desses trabalhadores. Esta transição exige um condicionamento mental e social que a maioria da população trabalhadora não possui, pois a cessação da atividade profissional tem como consequência a sua exclusão do mundo produtivo como podemos inferir em nossos estudos tendo em vista as entrevistas realizadas.

Inserido nessa nova dinâmica ressaltamos que acompanha essa nova etapa de vida o envelhecimento natural do ser humano, e o desgaste oriundo da vida laboral que pode caracterizar a aposentadoria como um marco de alteração na dinâmica familiar, social e econômica do indivíduo, trazendo como consequência a mudança dos hábitos de quem se aposenta e daqueles que com ele convivem, sendo então uma etapa da vida que necessita de preparação e acompanhamento.

Baseada nesta constatação, também a UFSC ao tratar dos seus trabalhadores ordenados pelo Regime próprio previdenciário imputa a esse segmento a necessidade de promover um programa de preparação para a aposentadoria.

Diante dessas afirmações, percebemos que o Programa de Preparação para Aposentadoria é sim um espaço que pode ser abarcado pelo Serviço Social, haja vista ser competência dos assistentes sociais, segundo inciso V do artigo 4 da Lei

8662- Lei de regulamentação da profissão: “orientar indivíduos e grupos de diferentes segmentos sociais no sentido de identificar recursos e de fazer uso dos mesmos no atendimento e na defesa de seus direitos”.

É imprescindível que todo cidadão esteja ciente de seus direitos, assim sendo, o papel do Serviço Social nesse momento é de estar voltado à defesa intransigente dos direitos humanos e a consolidação da cidadania, sensibilizando e instruindo o servidor a participar do PPA, como forma de garantir uma vida mais tranquila no futuro. Parafraseando Iamamoto (2001) o assistente social tem que estimular a participação dos sujeitos sociais nas decisões que lhes dizem respeito, na defesa de seus direitos e no acesso aos meios de exercê-los.

Desta forma, observamos que todo trabalhador necessita ser preparado para a aposentadoria desde o seu primeiro dia de atividade na instituição. Implantar programas de preparação para aposentadoria é uma orientação das Leis e significa preocupar-se com a qualidade de vida do trabalhador, principalmente em um período que ele mais precisa estar capaz de arcar com maiores responsabilidades e menores rendimentos, em um mundo de constantes instabilidades financeiras.

O Programa de Preparação para Aposentadoria (PPA) deve proporcionar oportunidade aos trabalhadores para refletirem acerca de sua condição de pré-aposentado, ajudando-lhes a prepararem-se para vivenciar essa fase com mais tranquilidade. Por meio do PPA a instituição mostra o seu compromisso com o servidor e com a sociedade, sendo que a participação do Serviço Social nessa atividade passa a ser vista como mais uma frente de trabalho, mais uma possibilidade de intervenção.

A DiSS, em seu cotidiano de trabalho, já iniciou algumas atividades, com a sugestão da Divisão de Capacitação, no que diz respeito a divulgação do PPA para os servidores que atendem aos critérios de acessibilidade ao Programa. Essa, porém, foi uma das sugestões feitas pelas participantes do PPA. Observando a necessidade de mais divulgação do PPA para os servidores em fase de pré-aposentadoria, a DiSS teve a iniciativa de solicitar junto ao DDAP uma relação de servidores com abono permanência¹⁰, o que significa que já preencheram algum dos requisitos para aposentar-se, e sugeriu junto a esse setor que o PPA fosse

¹⁰ O abono de permanência foi instituído pela Emenda Constitucional nº 41/03, e consiste no pagamento do valor equivalente ao da contribuição do servidor para a previdência social, a fim de neutralizá-la. O servidor continua contribuindo para o regime próprio de previdência a qual está vinculado, cabendo ao Tesouro do Estado pagar-lhe o abono no mesmo valor da contribuição.

doravante divulgado, anunciando a disponibilidade do curso em cada semestre, através de um lembrete em seus contracheques para que desta forma tenha maior abrangência, ou mesmo através de uma carta-convite endereçada aos servidores que já recebem Abono Permanência.

Nas entrevistas também surgiu a proposta de que fossem criados boletins e informativos a respeito da aposentadoria. A DiSS, igualmente se antecipando, está em fase de conclusão de folders com os “Tipos de Aposentadoria” disponíveis para os servidores públicos federais. Percebendo essa necessidade, foram feitas algumas reuniões com a Divisão de Aposentadorias e Pensões – DAPE/DDAP/PRDHS para que fossem colocadas nos folders informações precisas a respeito de cada tipo de aposentadoria. Assim, a DiSS elaborou os folders e em breve estarão a disposição dos servidores da UFSC.

Outro modo de inserção do Serviço Social seria através na sensibilização desse mesmo público em forma de correspondência personalizada, ou ainda com palestras objetivando sensibilizar os servidores sobre a realidade dos aposentados, o porquê de se planejar para a aposentadoria. E ainda, diagnosticar os anseios e dúvidas dos futuros participantes com relação a esta nova etapa da vida, no intuito de colaborar com a estruturação do Programa, direcionando as atividades para os focos mais abordados.

Destarte, cabe ao Serviço Social, como profissão interventiva, estar atento a novas possibilidades de inserção em seu cotidiano de trabalho. Como salienta Iamamoto (2001),

O exercício da profissão na contemporaneidade requer ação de um profissional competente para propor, para negociar com a instituição os seus projetos, para defender seu campo de trabalho, suas qualificações e funções profissionais, "requer, pois, ir além das rotinas institucionais e buscar apreender o movimento da realidade para detectar tendências e possibilidades nela presentes passíveis de serem impulsionadas pelo profissional". (IAMAMOTO, 2001:15)

Cabe ao Serviço Social trabalhar com esses servidores visando redimensionar suas vidas incluindo elementos fundamentais como: o autodesenvolvimento pessoal e profissional, visando o crescimento de valores como a ética, o respeito à vida e a solidariedade nas relações sociais.

Deste modo, a DiSS em seu fazer profissional cotidiano, busca apreender com o movimento da realidade institucional, e assim propor e executar ações que venham ao encontro das demandas que se explicitam.

Porém, devemos lembrar que, para a ação profissional urge pensar também a emancipação do homem diante das organizações produtivas, priorizando a liberdade de escolha de atividades que lhes proporcionem satisfação e renovação dos elos de vida. A emancipação exige criatividade, construída com inovação e novos olhares para essa nova etapa de desenvolvimento e a consequente melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Assim sendo, o Serviço Social deve prospectar ações que ampliam seu espaço ocupacional, buscando novas formas de interação com a realidade social.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Sendo o envelhecimento uma realidade mundial, vem despertando o interesse, não só da geriatria e da gerontologia, mas também de outras áreas do conhecimento, revertendo em uma atenção necessária a essa temática. O aumento da expectativa de vida, gerando a longevidade, torna o assunto cada vez mais recorrente e com isso a possibilidade de viver mais, acarreta um acréscimo aos anos vividos após se aposentar, passando assim, a aposentadoria, virar pauta e interesse de estudiosos.

A continuidade do trabalho, tanto para pessoas que já se aposentaram quanto para aquelas que estão prestes a fazê-lo, é discutida há tempos. Em termos globais, aconteceram em Viena-1982, e em Madri-2002, assembleias mundiais sobre o envelhecimento da população, promovidas pela Organização das Nações Unidas – ONU, onde foram discutidas as mais diversas formas de pensar a aposentadoria e as condições de viver este tempo com participação ativa na vida comunitária, na família, enfim na continuidade da vida após o desligamento das relações de trabalho.

Conforme relatório da ONU (2002), – *Madrid/2002*, foi traçado o “Plano de Ação Internacional de Viena para o Envelhecimento”, cujas recomendações para ações governamentais e empresariais, além de outras temáticas, versaram também sobre a aposentadoria.

Segundo recomendações desse Relatório, no campo Governamental: governo, sindicatos de empresários e de trabalhadores devem promover ações para que as pessoas permaneçam empregadas o maior tempo possível; as condições de trabalho e a política de seguridade social devem melhorar num crescente; todo tipo de discriminação encontrado no mercado de trabalho deve ser eliminado, no que tange especificamente à continuidade das atividades profissionais para os aposentados; deve ser garantido aos trabalhadores o direito à participação em iniciativas de capacitação profissional e recolocação no mercado de trabalho.

No campo das Empresas: as organizações privadas devem proporcionar condições próprias para o trabalho nos aspectos estruturais (fornecimento de equipamentos, reorganização de tarefas, ergonomia no ambiente físico, etc.) e nos

aspectos psicológicos (satisfação e motivação no trabalho, valorização do ser humano, medicina do trabalho e previdência específicos para empregados idosos, etc.).

Assim, observa-se esse fenômeno e suas expressões eclodindo em vários espaços, em especial na Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, que em dezembro de 2010 completa 50 anos de existência e com isso grande parte dos servidores que ajudaram a construir a história da UFSC e que tem seus direitos sociais garantidos com a aposentadoria dentro do regime próprio estão cumprindo requisitos para o desligamento.

Diante dessa exposição, abordou-se nessa pesquisa o tema preparação para a aposentadoria tendo em vista a visão dos servidores da UFSC que participaram do PPA.

Como mencionado anteriormente os PPA's são uma determinação legal. O Artigo 28 da Lei nº 10.741, Estatuto do Idoso, determina que o Poder Público deva criar e estimular programas que preparem, com um ano de antecedência, seus funcionários para a aposentadoria, por meio de estímulos a novos projetos sociais, esclarecimentos sobre direitos e cidadania. Perante essa premissa a UFSC disponibiliza aos seus servidores o PPA – Aposenta-Ação, com o objetivo de desenvolver atividades grupais no intuito de prevenir os diversos problemas que aposentadoria pode trazer através de reflexões e planejamento sobre esta nova etapa de vida.

A pesquisa se deu com participantes desse PPA. As entrevistadas apresentaram suas experiências junto a este programa, de acordo com suas percepções, relatando o que tinham apreendido durante esse período. Todas são servidoras da UFSC há mais de 20 anos, com trajetórias laborais bem diferentes, histórias de vidas distintas, seus anseios e suas singularidades, porém dividindo expectativas muito semelhantes.

Diante das respostas obtidas, percebe-se que a aposentadoria causa inquietação, insegurança e dúvidas, mesmo para aquelas que têm convicção em se aposentar. E nesse sentido, segundo conclusão das entrevistadas, o PPA vem a contribuir em relação a essas inquietações, pois tem como objetivo prestar informações e abordar questões relacionadas aos aspectos legais e emocionais da aposentadoria, além de levar os participantes à reflexão e a troca de experiências que vão colaborar para esse novo estágio da vida.

Como assevera Gonçalves,

O programa de preparação para a aposentadoria deve ser aproveitado como um mecanismo de suporte, estimulado pelo poder público e inserido nas organizações. Sem a devida preparação para a aposentadoria, para essa nova etapa da vida, os aposentados/as correm riscos bio-psico-sociais, ou seja, de terem problemas relacionados à saúde física, psicológica e de relação social, que afetam ele próprio, a família, a comunidade e a sociedade. (GONCALVES, 2006:109)

É de fundamental importância que as instituições disponibilizem a seus servidores programas dessa natureza, que preparem os trabalhadores para a aposentadoria, criando assim uma cultura em prol dessa determinação legal.

A aposentadoria traz consigo um sentimento de realização, o cumprimento de uma missão, a sensação de dever cumprido, porém ao mesmo tempo, são comuns as incertezas frente a esse novo estágio da vida. Os estudos acerca dessa temática incidem em uma relação que apresenta sujeitos demonstrando necessidade de se reposicionar diante de vínculos familiares, sociais e até se reconfigurando perante a sociedade como um todo.

Nesse sentido o Serviço Social pode se inserir nesta realidade, pois, busca reconhecer e trabalhar as potencialidades de cada sujeito. O assistente social pode auxiliar no desenvolvimento das individualidades, capacitando essa população a lidar com suas necessidades, desejos e expectativas, permitindo o aprimoramento das competências sociais e comunicativas, essenciais para o processo de crescimento individual e social, além de esclarecer essa população sobre seus direitos acerca da aposentadoria. O Serviço Social tem como qualidade constitutiva a intervenção direta na realidade social, podendo então, trabalhar com vistas a levar o esclarecimento a seu público. Para tanto, necessita-se de um profissional engajado e preparado para esse enfrentamento. De acordo com Iamamoto,

requisita um perfil profissional culto, crítico e capaz de formular, recriar e avaliar propostas que apontem para a progressiva democratização das relações sociais. Exige-se, para tanto, compromisso ético-político com os valores democráticos e competência teórico-metodológica na teoria crítica em sua lógica de explicação da vida social. Estes elementos, aliados à pesquisa da realidade possibilitam decifrar as situações particulares com que se defronta o assistente social no seu trabalho, de modo a conectá-las

aos processos sociais macroscópicos que as geram e as modificam.
(IAMAMOTO, 2001:34)

A realidade social está posta para a profissão de Serviço Social, mas somente através de uma visão crítica dessa realidade é que os assistentes sociais serão capazes de desvendar e conquistar novos espaços de atuação. Ficou explícito em nosso trabalho que o processo histórico-conjuntural em constante transformação traz consigo novas demandas para o Serviço Social, exigindo assim novas pautas de intervenção, e com isso um aprimoramento constante. O desafio do Serviço Social, diante da questão do envelhecimento, em sua função educativa e política, é trabalhar os direitos sociais de modo à conscientização e valorização dessa temática.

Percebemos com o desenvolver da pesquisa, que o processo de desligamento das funções laborais é um processo contínuo e deve ser discutido não só pelos pré-aposentados como também pelos jovens que ingressam no mercado de trabalho. Como nos preparamos para a entrada na vida laboral, devemos continuamente nos preparar para a saída. A inclusão do PPA – Aposenta-Ação nos programas de capacitação da UFSC reflete a imagem da instituição perante o servidor aposentado e perante aqueles que ainda estão na ativa, traduzindo na importância que tem esse servidor para a instituição.

Em nosso trabalho de pesquisa tínhamos como objetivo desvendar a visão do servidor pré-aposentado e aposentado da UFSC em relação a sua participação no PPA – Aposenta-Ação, bem como elencar determinações que oferecem possibilidade de inserção do Serviço Social nessa temática. Abordamos vários pontos como: os limites e as possibilidades que se apresentam com a aposentadoria, a necessidade de preparação, entre outros. Entretanto, cremos que esse assunto, rico e vasto em possibilidades, ainda mereça mais destaque entre as ciências sociais, tendo em vista o envelhecimento como uma realidade mundial vivenciada na atualidade, necessitando assim, de um olhar mais focado e também abrangente para essas questões.

Entendemos, também, que ao abordarmos essa temática estamos abrindo o caminho para novas compreensões acerca da preparação para a aposentadoria, bem como para o envelhecimento, percebendo que essa é uma pequena amostra de um amplo campo de pesquisa.

Certos que os pontos aqui abordados são complexos e merecem um aprofundamento, apreendemos que não se esgotam a discussão sobre esse tema, mas sim, abrem passagem para novas reflexões. Como ressalta Potyara,

[...] o Serviço Social é uma profissão interventiva, suas pesquisas devem ter como meta não apenas o conhecimento da realidade, mas também o uso desse conhecimento para contribuir com mudanças socialmente necessárias dessa ou nessa realidade. Nesse sentido, a pesquisa sobre o fenômeno do envelhecimento a ser realizada pelo Serviço Social não constituirá um fim em si mesmo, mas um meio capaz de subsidiar ações ou políticas planejadas e intencionais. (POTYARA, 2005:12)

Nessa perspectiva, almejamos que a temática do envelhecimento e das ações decorrentes da aposentadoria passe a ser encarada e tratada com estudos que se assegure produção de conhecimentos acerca dessa realidade.

Diante das questões trazidas pelos relatos dos entrevistados podemos adensar a discussão travada na realidade institucional, que a preparação para a aposentadoria deve ser concebida como um processo educativo, continuado e interligado a um planejamento de vida e para a vida que se abre com essa realidade. Assim sendo, o PPA, deve ser constituído com intenção política de recursos humanos e deve ser viabilizado, por meio de ações, tais como a realização de pesquisas preliminares para se detectar as principais necessidades desse grupo de servidores que será atendido.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAPP. **Os riscos da transição para aposentadoria. Fundos de Pensão**, nº 287, ano XXII, p.37-40, Set.2003.

ALBIERO, Célia Maria Grandini. O “Diálogo” com o estágio e a Supervisão Sistemática em Serviço Social: A Avaliação Qualitativa na Formação Profissional. In: **Desvelando o ‘Meio-Fio’ da Supervisão Sistemática no Estágio Acadêmico em Serviço Social no Brasil: Entre ‘Buscas’ e ‘Fugas’ no Processo de Avaliação**. São Paulo, PUC/SP, 2006.

BALTHAZAR, Ana Paula, JUNKES, Lúcia Goreti Gobatto, PEREIRA, Maria Alice. **Atuação do Assistente Social junto aos Servidores da UFSC**. Apresentação na semana do Assistente Social – UFSC. Florianópolis, 2009.

_____, Ana Paula, JUNKES, Lúcia Goreti Gobatto, PEREIRA, Maria Alice. Universidade Federal De Santa Catarina. Divisão de Serviço Social – Atenção ao Servidor/DiSS. **Relatório Anual 2009**. Florianópolis, 2009.

BRASIL – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.

BRASIL. Plano de Ação Internacional Envelhecimento. 2007

BRASIL. Lei nº 8.842 – de 04 de janeiro de 1994. Dispõe sobre a Política Nacional do Idoso, cria o Conselho Nacional do Idoso e dá outras providências. *Diário Oficial da República Federativa do Brasil*, Brasília, DF.

BRASIL. Lei nº 9.717- de 27 de novembro de 1998. Dispõe sobre regras gerais para organização e o funcionamento dos regimes próprios de previdência social dos servidores públicos da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, dos militares dos Estados e do Distrito Federal e dá outras providências.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Tipos de Benefícios**. Disponível em: http://www1.previdencia.gov.br/pg_secundarias/beneficios.asp acesso em 22/09/2010

BRASIL. Ministério da Previdência Assistência Social. Secretaria de Previdência Social; Curso Formadores em Previdência Social, Brasília, SENAI – DF, 2002. 128p.il.

BRASIL. Diretrizes Gerais para o Curso de Serviço Social - ABEPSS. In: **Legislação Brasileira para o Serviço Social: Coletânea de Leis, decretos e regulamentos para instrumentação da (o) Assistente Social**. CRESS/SP (org.), 2006, p.59-82.

BRASIL. **Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas e Federais – RJU**. Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (revisada e atualizada em janeiro/2006).

BRASIL- Universidade Federal de Santa Catarina - **Estatuto Da UFSC**. Disponível em: <http://www.ccb.ufsc/estatuto_ufsc_2004.pdf>, acesso em: 22 de março de 2010.

BRASIL- Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC - **Plano de Desenvolvimento Institucional**. Disponível em: <http://pdi.paginas.ufsc.br/pdi-2010-2014/perfil/>, acesso em 28 de março de 2010.

BRASIL- Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC **Pró-Reitoria de Desenvolvimento Humano e Social**. Disponível Em: <<http://www.prdhs.ufsc.br>>, acesso em: 22 de março de 2010.

BRASIL -SIASS – **Subsistema Integrado de Atenção à Saúde do Servidor**- Disponível em: www1.siapenet.gov.br/saude/Portal.do?method=mostraApresentacao. Acesso em: 30 de abril de 2010.

BRASIL – O que é REUNI? Disponível em: <http://reuni.mec.gov.br> Acessado em: 20 de outubro de 2010.

BELLO, José Luiz de Paiva. **Metodologia Científica: Manual para a Elaboração de Textos Acadêmicos, Monografias Dissertações e Teses**. Universidade Veiga de Almeida – UVA - Rio de Janeiro. 2008. Disponível em <http://www.pedagogiaemfoco.pro.br/met01.htm>. . Acesso em: 02/09/2010

BRITO, Fausto. **A reinvenção da transição demográfica: envelhecer antes de enriquecer?** / Fausto Brito. - Belo Horizonte: UFMG/Cedeplar, 2010.

CARTAXO, Ana Maria Baima e CORDEIRO, Juciara Ramos. **Considerações preliminares das determinações sócio-históricas da reforma da previdência brasileira: Estudo comparativo entre as décadas de 1990 e 2000**. Texto disponibilizado pela Disciplina de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina.

COSTA, Letícia da. **A Atuação Profissional do Assistente Social no Processo de Aposentadoria por Invalidez dos Servidores Técnico-Administrativos da Universidade Federal de Santa Catarina.** Trabalho de Conclusão de Curso. Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2009.

COLMÁN, Evaristo e DALA POLA, Karina. Trabalho em Marx e Serviço Social *In Serviço Social em Revista* Departamento de Serviço Social da Universidade Estadual de Londrina - Volume 12 - Número 1 - Jul/Dez 2009.

COUTINHO, Maria Chalfin; KRAWULSKI, Edite and SOARES, Dulce Helena Penna. **Identidade e trabalho na contemporaneidade:** repensando articulações possíveis. *Psicol. Soc.* [online]. 2007, vol.19, n.spe, pp. 29-37. ISSN 0102-7182. doi: 10.1590/S0102-71822007000400006. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php> acessado em 08/09/2010.

DEBERT, Guita Grin e SIMÕES, Julio Assis. **A Aposentadoria e a invenção da “Terceira idade”.** Revista de Estudos Feministas, Rio de Janeiro, v.2, n. 3, p. 31-48, 1994.

DE LA VEGA, Marina Batista. **Reflexão sobre a vida e a aposentadoria: Educação para a vida.** / Marina Batista De La Vega. Florianópolis: Papa-Livro, 1997.

FRAIMAN, A. P. A face oculta do executivo: o medo de se aposentar. Disponível em: http://www.fraiman.com.br/faculdade/artigos/a_face_oculta_do_executivo.pdf. Acesso em 05/09/2010.

FRANÇA, Lucia. **O desafio da aposentadoria: O exemplo dos executivos do Brasil e da Nova Zelândia/** Lucia França. Rio de Janeiro: Rocco, 2008.

_____. **Repensando a aposentadoria com qualidade:** um manual para facilitadores de programas de educação para aposentadoria em comunidades. Lucia França. Rio de Janeiro: CRDE UnATI UERJ, 2002. 55p.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GONÇALVES, Rita de Cássia. **A Trajetória Laboral de Homens e Mulheres no Processo de Desligamento das Relações de Trabalho pela Aposentadoria.** Dissertação apresentada para obtenção do título de Mestre em Serviço Social, da Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.

HADDAD, Eneida Gonçalves de Machado. **O direito à velhice: os aposentados e a previdência social.** São Paulo: Editora Cortez, 1993. (Coleção questões da nossa época; v.10).

IAMAMOTO, Marilda Vilela. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional.** 5. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Síntese de Indicadores Sociais 2010.** Disponível em: http://www.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/noticia_visualiza.php?id_noticia=1717&id_pagina=1 acessado em: 20/09/2010.

KUNZLER, Rosilaine Brasil - **A Resignificação da Vida Cotidiana a Partir da Aposentadoria e do Envelhecimento.** Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul - Faculdade De Serviço Social - Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. Porto Alegre, 2009.

LIMA, Telma Cristiane Sasso de; MIOTO, Regina Célia Tamasso; PRÁ, Keli Regina Dal. **A Documentação no Cotidiano da Intervenção dos Assistentes Sociais:** algumas considerações acerca do diário de campo. Textos & Contextos, v. 7, p. 01-2, 2007. Disponível em revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/viewFile/1048/3234. Acessado em: 20/09/2010

LINDNER, Jane da Rosa Defrein. **A reforma da previdência e o funcionalismo público: uma leitura a partir da reforma do Estado.** In Revista Katálisis / Universidade Federal de Santa Catarina. Centro Sócio Econômico. Departamento de Serviço Social. N. 1 (junho 1997). Florianópolis: Editora UFSC, 1997.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento** – pesquisa qualitativa em saúde. 3.ed. Hucitec – Abrasco, São Paulo/Rio de Janeiro, 1993.

NETTO, José Paulo. A Construção do Projeto Ético-Político do Serviço Social. In: MOTA, A. E. et al. **Serviço Social e Saúde: formação e trabalho profissional.** São Paulo: Cortez, 2006, p. 141-159.

NETTO, José Paulo e BRAZ, Marcelo. **Economia política: uma introdução crítica.** São Paulo: Editora Cortez, 2006.

NOGUEIRA, Claudia Mazzei. **O Trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução: um estudo das trabalhadoras do telemarketing /** Claudia Mazzei Nogueira –1.ed. – São Paulo: Expressão Popular ,2006.

NUNES, Alzira Tereza Garcia Lobato. **Serviço social e universidade de terceira idade: uma proposta de participação social e cidadania para os idosos.** Textos Envelhecimento v.3 n.5 Rio de Janeiro 2001. Disponível em: http://www.unati.uerj.br/tse/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1517-59282001000100003&lng=pt&nrm=iso. Acessado em: 29 de outubro 2010.

OLIVEIRA, Cirlene Aparecida Hilário da Silva. **O estágio supervisionado na formação profissional do assistente social: desvendando significados.** In: Revista Serviço Social e Sociedade. São Paulo, nº 80, 2004, p.59-81.

ONDE ESTUDAR – Instituições – **Grupos que impulsionaram a Criação da UFSC.** Disponível em: <<http://www.universia.com.br/ondeestudar/instituicoes>> – acesso em: 22 de março de 2010.

O QUE É PRÉ-TESTE. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Pr%C3%A9-teste> acessado em: 19 de outubro de 2010.

OUTHWAITE, William e BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do Pensamento Social do Século XX.** Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1996;

PEREIRA NETTO, Juliana Presotto. **Preparação para a aposentadoria: Você já pensou sobre isso?** / Juliana Presotto Pereira Netto. São Paulo. LTr, 2009.

PEREIRA, Potyara Amazoneida. **Formação em Serviço Social, Política Social e o Fenômeno do Envelhecimento.** Comunicação apresentada, em Mesa Redonda, no Seminário sobre “Educação Superior e Envelhecimento Populacional no Brasil”, realizado nos dias 11 e 12 de maio de 2005, sob os auspícios do Ministério da Educação (MEC) – SESu / CAPES. Brasília, 12 de maio de 2005.

PESQUISA. In: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Minidicionário da Língua Portuguesa. 6. ed. Revisada e Atualizada. 7. Impressão. Curitiba, Editora Positivo, 2006 p. 627.

QUINT, Margarete. **PLANO DE ESTÁGIO.** Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis/SC, 2010/1.

ROESLER, Vera Regina e Soares, DULCE Helena Penna. **Programa de Preparação para Aposentadoria: expectativas e projeto de ser. Relato de experiência em uma instituição financeira no Brasil.** Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, Brasil. 2009. Pg. 1 a 10.

SARMENTO, Helder Bosca M. Repassando os instrumentais em Serviço Social. *In* **Textos de Teoria e Prática de Serviço social. Estágio Profissional em Serviço Social**. Na UFPA – Belém – PA – 2005- p.06-47.

SEVERINO, Antonio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 21 ed. São Paulo: Cortez, 2000.

SILVA, Maria Lucia Lopes da. **Previdência Social um direito conquistado**: resgate histórico, quadro atual e propostas e mudanças / Maria Lucia Lopes da Silva. 2. Ed. Revisada, ampliada e atualizada. Brasília: Ed. Do autor, 1997.

SILVA NETO, Fernando Henrique da Silva. **Outra Reunião? Teoria e Prática para a realização de reuniões eficazes**. Ilustrações Marco, Rio de Janeiro: COP Ed.1987.

SILVA, Edna Lúcia da e MENEZES, Estera Muszkat. **Metodologia da pesquisa e elaboração de dissertação** / Edna Lúcia da Silva, Estera Muszkat Menezes. – 3. ed. rev. atual. – Florianópolis: Laboratório de Ensino a Distância da UFSC, 2001. 121p.

SIMÕES, Júlio Assis. **Solidariedade intergeracional e reforma da Previdência**. *In* Revista Estudos Feministas, Rio de Janeiro, p. 169-181, 1997. Volume 5 n 1/97. Publicação semestral Instituto de Filosofia e Ciências Sociais – IFCS/UFRJ.

SOARES, Dulce Helena Penna. **Aposenta-Ação: Programa de Preparação para aposentadoria**. *In* Estudo Interdisciplinar Envelhecimento. v. 12. p. 143-161. Porto Alegre, 2007.

TEIXEIRA, Andréa Maria de Paula. **Reforma e Contrarreforma da Previdência Social no Brasil de Hoje**. *In* Revista Katalysis. N.5. jul./dez. 2001. Pg. 49-62.

TAFNER, Paulo, GIAMBIAGI, Fabio - **Previdência no Brasil: debates, dilemas e escolhas** / Paulo Tafner, Fabio Giambiagi, organizadores. – Rio de Janeiro: IPEA, 2007.

TRABALHO. *In*: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Minidicionário da Língua Portuguesa. 6. ed. Revisada e Atualizada. 7. Impressão. Curitiba, Editora Positivo, 2006 p. 783.

KUNZLER, Rosilaine Brasil - **A Resignificação da Vida Cotidiana a Partir da Aposentadoria e do Envelhecimento**. Pontifícia Universidade Católica Do Rio Grande Do Sul - Faculdade De Serviço Social - Programa De Pós-Graduação em Serviço Social. Porto Alegre, 2009.

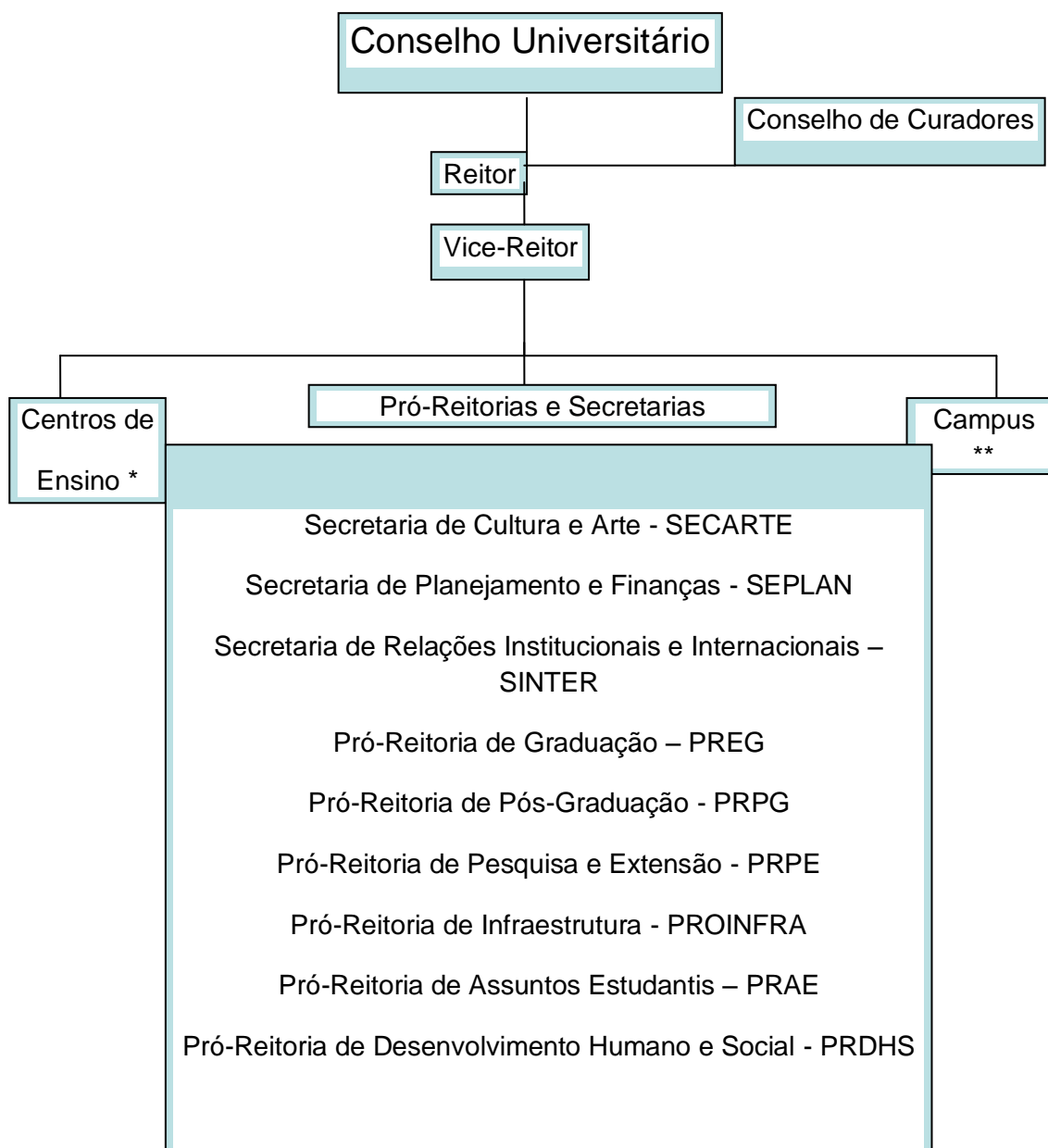
ZANELLI, José Carlos. **Orientação para Aposentadoria nas Organizações de Trabalho: construção de projetos para o pós-carreira**. José Carlos Zanelli, Narbal Silva e Helena Penna Soares. Porto Alegre: Artmed, 2010.

_____. **Programa de Preparação para aposentadoria**. /José Carlos Zanelli , Narbal Silva. – Florianópolis: Insular, 1996.

ANEXOS

Anexo A - Organograma da UFSC

Estrutura Administrativa da UFSC

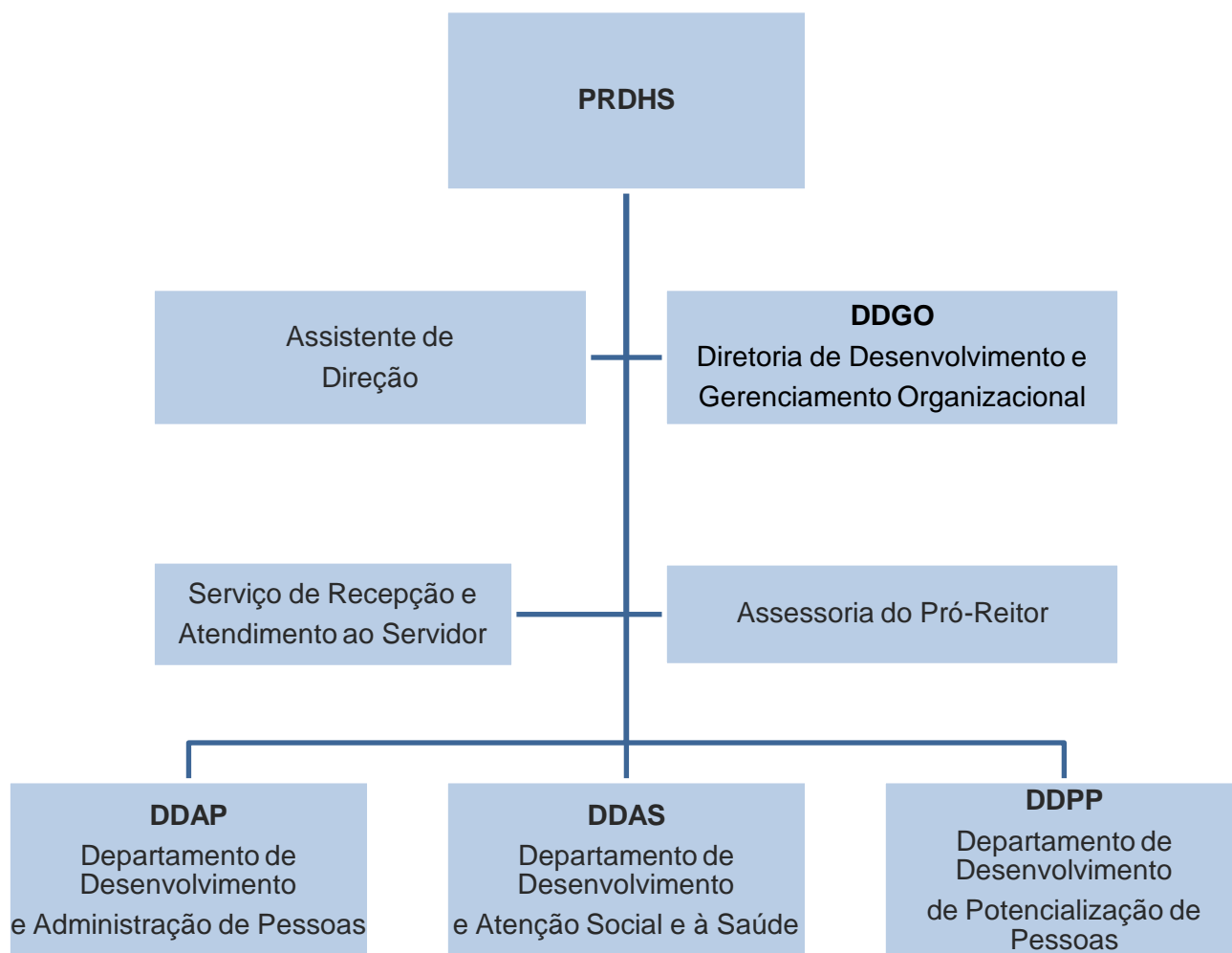


* Centro de Ciências da Saúde - CCS
 Centro de Desportos – CDS
 Centro de Ciência da Educação – CED
 Centro Sócio Econômico – CSE
 Centro Tecnológico – CTC
 Centro de Comunicação e Expressão – CCE
 Centro de Ciências Jurídicas – CCJ
 Centro de Ciências Biológicas – CCB
 Centro DE Ciências Físicas e Matemática – CFM
 Centro de Filosofia e Ciências Humanas - CFH

** Araranguá (ARA) / Curitibanos (CUR) / Joinville (JOI) / Florianópolis (FLO)

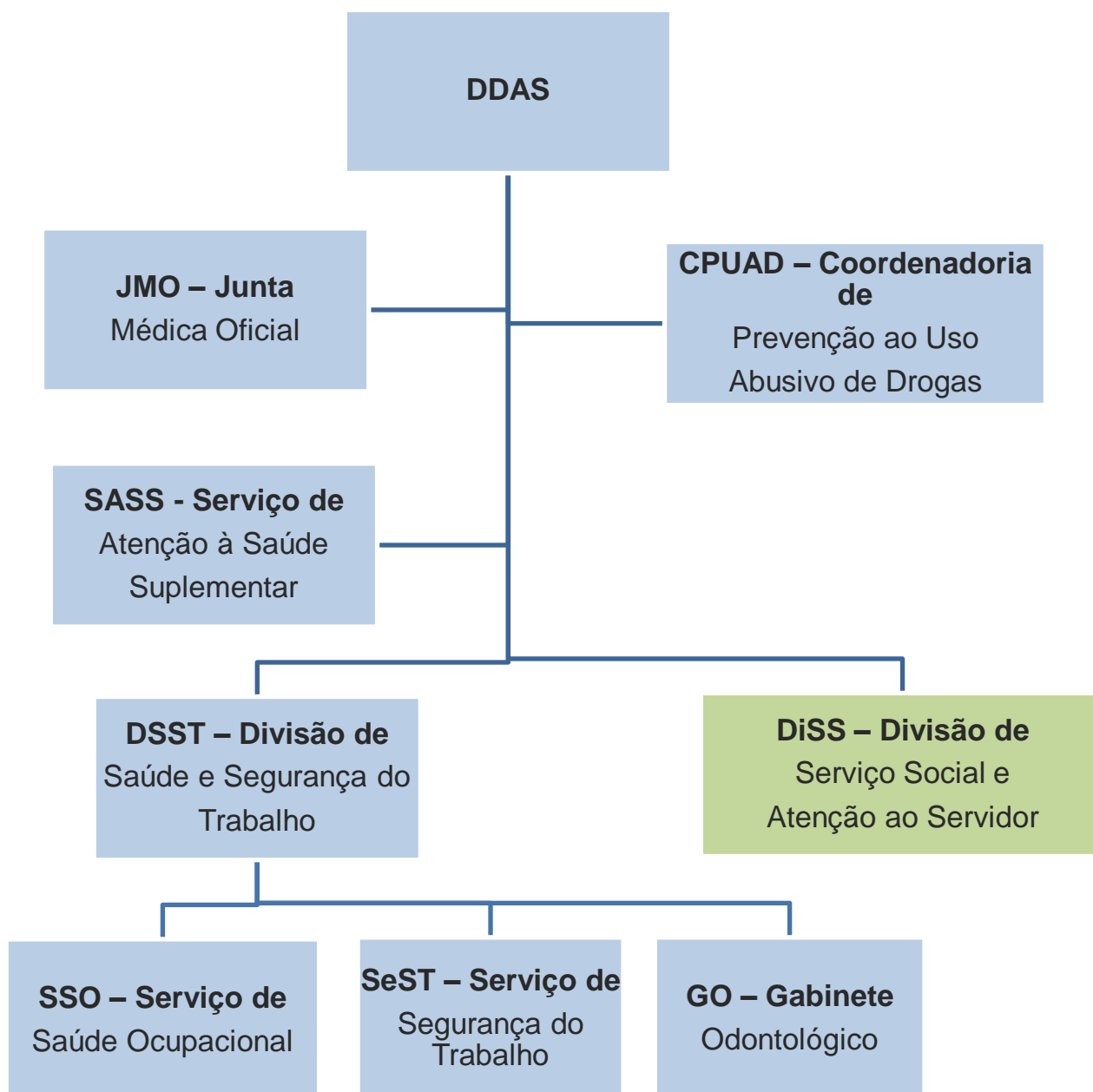
Anexo B – Organograma da PRDHS

Estrutura da PRDHS



Anexo C – Organograma do DDAS

Estrutura do DDAS



APÊNDICES

Apêndice A

ROTEIRO PARA ENTREVISTA

Por meio deste documento você está sendo convidado (a) a responder uma entrevista semiestruturada, que faz parte da pesquisa para TCC - Trabalho de Conclusão do Curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, da acadêmica Margarete Quint sob a orientação da Professora Msc. Rita de Cássia Gonçalves.

Pesquisa essa, que tem como objetivo **compreender a relevância da participação dos servidores pré-aposentados e aposentados no** Programa de Preparação para Aposentadoria – Aposenta-Ação, oferecido pela UFSC a seus servidores, no período que compreendido entre janeiro a julho de 2010.

As informações obtidas por meio desta pesquisa serão divulgadas em forma de trabalho do curso de graduação, garantindo o anonimato dos entrevistados, respeitadas a diretriz ética da pesquisa científica e os preceitos do Código de Ética do Assistente Social.

1. Vínculo de trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC?

- ☐ Como Técnico (a) administrativo (a) em Educação
- ☐ Como Docente

2. Nível de Escolaridade (grau de instrução):

- ☐ fundamental incompleto
- ☐ fundamental completo
- ☐ médio incompleto
- ☐ médio completo
- ☐ superior incompleto
- ☐ superior completo
- ☐ especialização ou pós-graduação

3. Qual o tempo de permanência de trabalho na Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC?

- ☐ Menos de 10 anos
- ☐ De 10 a 20 anos
- ☐ 20 anos ou mais

E o tempo de permanência de trabalho no Serviço Público?

- ☐ Menos de 10 anos
- ☐ De 10 a 20 anos
- ☐ 20 anos ou mais

4- Qual o tipo de aposentadoria pretende se utilizar no desligamento da sua relação de trabalho?

- ☐ Aposentadoria Voluntária por Tempo de Contribuição
- ☐ Aposentadoria Voluntária por Idade
- ☐ Aposentadoria Compulsória
- ☐ Aposentadoria Voluntária por Idade e por Tempo de contribuição

5. Quais os motivos que estão levando a optar pelo desligamento das relações de trabalho?

- ☐ Outra ocupação
- ☐ Motivo Familiar
- ☐ Motivo Financeiro
- ☐ Motivo de Saúde
- ☐ Outros motivos.

Quais? _____

6. O que significa para você estar aposentado?

- ☐ Prêmio
- ☐ Castigo
- ☐ liberdade
- ☐ Descanso
- ☐ Ociosidade
- ☐ Outros. Quais? _____

7. Em que área da sua vida haverá maiores mudanças após o desligamento das relações de trabalho com a UFSC?

- ☐ Nas relações familiares
- ☐ No área financeira
- ☐ No aspecto da saúde
- ☐ No âmbito do lazer
- ☐ Outros. Quais? _____

8. Quais as possibilidades que se apresentam com a condição de aposentado (a)?

- ☐ Realização de novos projetos
- ☐ Concretizar sonhos
- ☐ Cuidar da família
- ☐ Viajar
- ☐ Outros. Quais? _____

9. Quais os limites impostos pela condição de aposentado (a)?

- ☐ Declínio no rendimento econômico
- ☐ Afastamento do ciclo social
- ☐ Perca da identidade profissional
- ☐ Outros. Quais? _____

10- Você sente necessidade de se preparar para a aposentadoria?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- Por quê? _____

11. Você está buscando preparação para esse novo período de vida?

- ☐ Sim
- ☐ Não
- Como? _____

12. Como você conheceu o Programa de Preparação para aposentadoria Aposenta-Ação oferecido pela UFSC os seus servidores?

- ☐ Site da UFSC
- ☐ Informativos da UFSC
- ☐ Outros participantes do programa
- ☐ Outras formas

Quais? _____

13. Após sua participação, qual foi a contribuição do Programa de Preparação para Aposentadoria – Aposenta-Ação, para essa nova etapa da vida?

- ☐ Contribui para a adaptação a nova vida
- ☐ Contribui na programação de recursos financeiros para esse novo período
- ☐ Contribui na construção de estabelecer outros elos com família, amigos,

lazer

- ☐ Outras contribuições.

Quais? _____

14. Como a UFSC poderia contribuir para desenvolver outras ações que preparem o servidor para a aposentadoria?

Apêndice B



Universidade Federal de Santa Catarina
Centro Sócio Econômico
Departamento de Serviço Social

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Por meio deste documento você está sendo convidado (a) a responder uma entrevista semiestruturada, que faz parte da pesquisa para TCC - Trabalho de Conclusão do Curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina, da acadêmica Margarete Quint sob a orientação da Professora Msc. Rita de Cássia Gonçalves.

Pesquisa essa, que tem como objetivo **compreender a relevância da participação dos servidores pré-aposentados e aposentados no** Programa de Preparação para Aposentadoria – Aposenta-Ação, oferecido pela UFSC a seus servidores, no período que compreendido entre janeiro a julho de 2010.

As informações obtidas por meio desta pesquisa serão divulgadas em forma de trabalho do curso de graduação, garantindo o anonimato dos entrevistados, respeitadas a diretriz ética da pesquisa científica e os preceitos do Código de Ética do Assistente Social.

O presente termo assegura os seguintes direitos:

- a) Garantia de esclarecimentos antes e durante o curso da pesquisa, sobre todos os procedimentos empregados em sua realização;
- b) Liberdade de se recusar a participar ou retirar seu consentimento em qualquer fase da pesquisa;
- c) Garantia de sigilo quanto aos dados confidenciais envolvidos na pesquisa, assegurando absoluta privacidade, sendo acessada somente pela pesquisadora principal e por sua orientadora.

- d) Opção de solicitar que determinadas falas e/ou declarações não sejam incluídas em nenhum documento oficial, o que será prontamente atendido.

Você está recebendo uma cópia deste termo em que constará o telefone do pesquisador, podendo tirar suas dúvidas, a qualquer momento, sobre o projeto e sua participação.

“Eu, _____portador do RG nº _____, declaro que, após conveniente esclarecimento prestado pela pesquisadora e ter entendido os objetivos da pesquisa, consinto voluntariamente em colaborar para realização desta. Fico ciente também de que uma cópia deste termo permanecerá arquivada com a pesquisadora, responsável por esta pesquisa”.

Florianópolis, de de 2010.

Assinatura do Declarante

Margarete Quint

Pesquisadora - principal

Acadêmica do Curso de Serviço Social.
Departamento de Serviço Social – UFSC
Email: margaquint@hotmail.com
Fone: (48) 8416.4170

Pesquisa sob a orientação e co-responsabilidade
Professora Msc.Rita de Cassia Gonçalves
Assistente Social - CRESS/SC nº0204

